

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Õppekava: kutseõpetaja

Marek Ollino

POTTSEPPADE KUTSEALANE ETTEVALMISTUS EESTI KUTSEKOOLIDES
NING SOOVITUSED KUTSEKOOLIDELE JA ETTEVÕTETELE POTTSEPPADE
TÖÖKOHAPÕHISE ÕPPE RAKENDAMISEKS
Bakalaureusetöö

Juhendaja: teadur Katrin Saks

Tartu 2019

Resümee

Pottseppade kutsealane ettevalmistus Eesti kutsekoolides ning soovitusel kutsekoolidele ja ettevõtetele pottseppade töökohapõhise õppe rakendamiseks

Pottsepa kutseõpe on koolipõhine ja toimub lühiajaliste kursustena, mille sisu ei vasta tööandjate vajadustele. Lühiajalise õppe tulemusena ei omandata tööturul vajalikke kompetentse. Bakalaureusetöö autori andmetel pottsepatöö kutseõpet seni Eestis uuritud ei ole. Uurimistöö eesmärk oli selgitada välja, millised on pottseppade kutseõppe arendusvõimalused, et tõsta nii pottsepa eriala kutseõppe kvaliteeti kui üleüldist pottsepatööde ehituskvaliteeti, ning anda soovitusi pottseppade töökohapõhise õppe rakendamiseks kutsekoolidele ja ettevõtetele. Läbi viidi kvalitatiivne uurimus, andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega, intervjuueeriti kaheksat isikut. Andmeid analüüsiti induktiivse kvalitatiivse sisuanalüüsiga. Tulemustena toodi välja puudused pottseppade kutseõppe ja ettevõttepraktikate korralduses. Tulemustest järeldeb, et kutseõppe kvaliteeti võib parandada kõigi osapoolte koostöös ja väikeettevõtete toetamisel töökohapõhise õppe läbiviimisel.

Märksõnad: töökohapõhine õpe, elukestev õpe, kutseõpe, tööjõu vajadus, õppekava.

Abstract

Professional training of stove setters' in Estonian vocational schools and recommendations for vocational schools and businesses to implement stove setters' job-based learning

At present, stove setters' vocational training is mainly school-based and takes place in short-term courses, the content of which does not meet the needs of employers. As a result of short-term learning, the necessary competences in the labor market are not acquired. According to the author of the Bachelor thesis, vocational training in stove setters has not been studied in Estonia. The aim of the research is to identify the development opportunities of stove setters' for raising the quality of both stove setters' vocational training and the overall quality of stove construction, and to make recommendations for stove setters' workplace-based learning for vocational schools and businesses. A qualitative study was conducted, data were collected with semi-structured interviews, eight people were interviewed. The data were analyzed by inductive qualitative content analysis. The results highlighted shortcomings in the organization of stove setters' vocational training and company practices. The results suggest that the quality of VET can be improved by cooperation between all parties and support for small businesses in the workplace-based learning.

Keywords: workplace-based learning, lifelong learning, vocational training, need for labor, curriculum.

Sisukord

Resümee	2
Abstract	3
Sisukord	4
Sissejuhatus	6
Teoreetiline ülevaade	7
Pottseppade kutsealane ettevalmistus Eestis	7
Töökohapõhine õpe	9
Juhendaja roll töökohapõhises õppes	12
Töökohapõhise õppe rahastamine ja töökohapõhise õppe lisandväärtused ettevõtetele	13
Pottsepatöö töökohapõhise õppena	14
Metoodika	15
Valim	15
Andmekogumine	16
Andmeanalüüs	18
Tulemused	19
Arutelu	29
Tänuõnad	34
Autorsuse kinnitus	35
Kasutatud kirjandus	36
Lisa 1: Intervjuu kava	40
Lisa 2: Intervjueeritavate taustaandmed	42
Lisa 3: Kategooriate moodustumine käsitsi kodeerimisel	43
Lisa 4: Kategooriate moodustumine programmiga QCMap kodeerimisel	44
Lisa 5: Kutseõpetaja kogemusega meistri pädevus ja õpikogemus	45
Lisa 6: Meistri pädevus ja kogemus	46

Lisa 7: Õpilase taust.....	47
-----------------------------------	----

Lisa 8: Valdkondlikud probleemid	48
---	----

Sissejuhatus

Käesolev töö uurib pottsepatöö kutsealast ettevalmistust Eesti kutsekoolides ja selle seotust töökohapõhise õppega. Bakalaureusetöö läbiv pealkiri on pottseppade kutsealane ettevalmistus ja soovitused töökohapõhise õppe rakendamiseks.

Kuigi ajalooline ülevaade näitab, et pottsepa kutset on sajandeid õpetatud õpipoisiõppe vormis (Rannu, 1983), siis käesoleval ajal on pottsepa kutseõpe valdavalt koolipõhine ja toimub lühiajaliste kursustena (Haridussilm, 2019), mille sisu ei vasta tööandjate vajadustele (Kutseharidusprogramm ..., 2017; Puolokainen et al., 2016; Nestor, & Nurmela, 2013). Taoline lähenemine on vastuolus tuleohutus- ja ehitusvaldkonda reguleeriva seadusandlusega, mis lisaks vastutusele määrab ka rangemad nõuded kompetentsile, mida tänane pottseppade kutsealane väljaõpe ei võimalda (Ehitusseadustik, 2015; Tuleohutuse seadus, 2010).

Puudulikule väljaõppele viitab ka tuleohutuse statistika, kust selgub, et näiteks 2013. aastal keeldus Päästeamet elamutele kasutusloa andmisest 56% juhtudel, mil esines probleeme küttesüsteemide ja tuletõkkeseksioonidega ning ehitusprojektide kinnitamisest keelduti 52% juhtudel seoses küttesüsteemide või tuletõkkeseksioonide valede lahendustega (Hoonete kasutus- ja ..., 2013). Hoonetulekahjude tekkepõhjused on samuti muret tekitavad – sõltuvalt hoonetüübist põhjustavad rikked küttesüsteemides 19-23% tulekahjudest ja keskmine kahju puithoonete põlengutel ühiku kohta on 12 683 eurot (Jalas, 2018).

Teema aktuaalsust võib kinnitada ka bakalaureusetöö autor kui tuleohutusvaldkonnas praktikuna töötav pottsepp-meister. Nii statistika kui isiklik kogemus näitavad küttesüsteemide halba ehituskvaliteeti antud valdkonnas ja viitavad vajadustele või olukorrale mitte vastavale kutseõppele ning vähestele praktikale pottsepa erialal. Praktilise suunaga töökohapõhise õppe rakendamine võib olla üks võimalus, kuidas nüüdisajastada pottseppade kutseõpet. Vaatamata teatud väljakutsetele on töökohapõhine õppevorm koolipõhise õppevormiga võrreldes tehnilistes ja praktilistes valdkondades tõhusaim õpetamisviis (Puolokainen et al., 2016). Tänapäeval rakendatakse töökohapõhist õppevormi Eestis järjest laiemalt, kuigi pottseppade kutseõppes ettevõttepraktika väga suurt rolli ei oma. Olukord on pigem halvemaks läinud, kuna nimetatud eriala õpetavates kutsekoolides toimub pottsepa kutseõpe valdavalt lühiajaliste kursustena (Haridussilm, 2019), jättes kasutamata töökohapõhise õppe potentsiaali. Siit tuleneb uurimisprobleem: kuidas tõsta pottsepatöö kutseõppe kvaliteeti?

Töö eesmärk on selgitada välja, millised on pottseppade kutseõppe arendusvõimalused, et tõsta nii pottsepa eriala kutseõppe kvaliteeti kui üleüldist pottsepatööde ehituskvaliteeti,

ning anda soovitusi pottseppade töökohapõhise õppe rakendamiseks kutsekoolidele ja ettevõtetele. Uurimistöö tegeleb põhjalikumalt kahe põhiküsimusega: milline on pottseppade erialane ettevalmistus kutsekoolides ja ettevõtetes ja mil määral rakendatakse Eesti kutsekoolide pottseppade erialase ettevalmistuse juures töökohapõhist õpet praktiseerivate pottseppade hinnangul ning millised on töökohapõhise õppevormi eelised ja puudused pottseppade kutseõppes praktiseerivate pottseppade hinnangul?

Teoreetiline ülevaade

Pottseppade kutsealane ettevalmistus Eestis

Kuigi ahikütte ajalooliseks hälliks peetakse Vana-Rooma hüpokauste (Gagliano et al., 2016), tegelesid feodaalajani nimetatud töödega müürsepad (Pounds, 2005). Ametile spetsialiseerumine ning materjalide ja oskusteabe levik algas keskaegses Lääne-Euroopas (Atzbach, 2012; Graves, 2002; Ladva, 2012; Veski, 1988) seoses ristiusu leviku ja kaupmeeste liikumisega mööda ilma ajaskaalal 10.-16. saj. (Tvauri, 2008). 14.-16. sajandil Itaaliast alguse saanud tsunftid ja gildid korraldasid katusorganisatsioonina käsitöölise kutsealast tegevust Eestis kuni 1920. aastani (Leetsaar, 1999; Mänd, 2005; Rannu, 1983). Õpipoisi ja selli väljaõpe kestis kokku vähemalt 12 aastat (Rannu, 1983). Eesti kutsekoolides kestab väljaõpe hetkel keskmiselt 6 kuud, olles muutunud õpipoisiõppest koolipõhiseks õppevormiks (Haridussilm, 2019). 19. sajandi keskpaigast alustati artellide ja tööühistute loomisega (Leetsaar, 1999) ning samal ajal ehitati küttesüsteeme ka omal käel (Ojaste, 2017; Prööm et al, 1998). Okupatsiooniperioodist on teada, et vähemalt 1955. a alustati müürsepp-pottsepp kursustega Pärnu Ehituskoolis nr. 20 ja seda jätkati vahelduva eduga nüüdisajani (Pärnumaa Kutsehariduskeskus, s.a).

Kutse omamine pottsepa erialal muutus vabakutselisest tegevusest kohustuslikuks 2012. aastal vastu võetud Tuleohutuse seaduse muudatusega, mis sätestab, et küttesüsteemi paigaldamise või ehitamisega võib majandustegevusena tegeleda ainult pottsepa kutsetunnistusega isik (Tuleohutuse seadus, RT I, 2010, 24, 116, §9). Pottseppade kutseõppe ja täienduskoolituste aluseks on Tuleohutuse seadus, Kutseseadus ning kutsestandardid pottsepp-sell tase 3, pottsepp tase 4, pottseppmeister tase 5 ja pottseppmeister-restauraator tase 5 kutsetele. Kutse andja on MTÜ Eesti Pottsepad (Kutse andmise ..., 2015).

Haridus- ja teadusministeeriumi andmetel on Eestis kolme viimase õppeaasta jooksul (2015-2018) pottsepp-selli õppekaval, mis on kolmanda taseme kutseõpe, õppinud kokku 202 õppijat. Varasematel aastatel pottsepa õppekaval kutseõpet toimunud ei ole. Õpilaste arv on

olnud kasvav – kui 2015. a alustati 50 õpilasega kahes kutsekoolis (Järvamaa Kutsehariduskeskus ja Haapsalu Kutsehariduskeskus), siis käesoleval, 2018/2019 õppeaastal õpib pottsepp-selli õppekaval 82 õpilast ja seda viies kutsekoolis kõikide 33 kutseõppeasutuste ja nelja rakenduskõrgkooli seast (Haridussilm, 2019; Erialad ja ..., 2017):

Sooline osakaal õppes osalejate hulgas näitab, et naiste osalemine on olnud stabiilne – 2015. aastal 18 õpilast, käesoleval aastal 16 õpilast. Meeste osakaal on teinud kolme aastaga suure hüppe – 2015. aastal osales nimetatud õppes 32 meest, käesoleval õppeaastal juba 66 meest. Katkestajate arv on olnud samuti kasvav: 2015/2016 õppeaastal katkestas 2 meest ja 6 naist, 2016/2017 õppeaastal 19 meest ja 4 naist. Silmatorkav on antud eriala populaarsus üle 25aastaste inimeste seas: 2017/2018 õppeaastal moodustab nimetatud vanuserühm kõikide koolide õpperühmadest valdava enamiku, kokku 73 õppijat. Vanuserühmas 20-24 õpib hetkel 3 õpilast ja vanuserühmas kuni 19 eluaastat 6 õpilast. Erinevate vanuserühmade osalemine pottsepp-selli õppekaval on olnud stabiilselt sarnase mustriga alates 2015. aastast (Haridussilm, 2019).

Pottsepp-selli nominaalne õppeaeg on kutsekoolides 6 kuud ja need on riigieelarvelised riikliku koolitustellimuse õppekohad. Üldjuhul on tegemist koolipõhise õppega (Haridussilm, 2019). Kõikides pottsepa kursuseid pakkuvates koolides on õppekava maht 30 Eesti kutsehariduse arvestuspunkti (EKAP; Kutseharidusstandard § 4, 2017), mis võrdub 780 tunniga (Haridussilm, 2019, Kutseharidusstandard § 4, 2017).

Pottsepp-selli registreeritud õppekavasid on seitsmes koolis, lisaks pottsepa kutse kivi- ja betoonkonstruktsioonide ehituse eriala osana Tartu Kutsehariduskeskuses (Eesti Hariduse Infosüsteem, 2018). 2018/2019 õppeaastal õpetatakse kolmanda taseme kutseõppes pottsepp-selli kutset 6-kuuse õppeajaga kuues kutsekoolis. Valdavalt viiakse õppetöö läbi statsionaarse koolipõhise õppena, kus õppetöö koosneb nii auditoorsest õppetööst kui ka praktilisest ja iseseisvast tööst. Kohustuslik on ka ettevõttepraktika. Haapsalu ja Tartu Kutsehariduskeskustes on pottsepp-selli õppekava mittestatsionaarses õppevormis, kusjuures üle poole õpingute mahust on iseseisev töö (Erialad ja ..., 2017). Statistilistest andmetest selgub, et pottsepatöö kutseõpe ei ole koondunud kompetentsikeskustesse ning seda ametit on võimalik õppida paljudes koolides ja seda pakutakse nii taseme- kui täiendõppena (Haridussilm, 2019).

Töökohapõhine õpe

Töökohapõhine õppevorm kehtestati Eestis 2006. aastal (Eesti hariduse ja ..., 2015).

Töökohapõhine ehk õpipoisiõpe on kutseõppe tasemeõppe vorm, kus vähemalt 2/3 õppest toimub ettevõttes ja kolmandik õppetööst, formaalhariduslik osa, toimub koolis ning see võib sisaldada praktikat. Töökohapõhine õpe viiakse läbi kutseõppeasutuste, tööandja ja õpilase koostöös kutseõppe õppekava alusel. Kooli, õpilase ja ettevõtte vahel sõlmitud praktikaleping koostatakse vastavalt tööõigusele, säilitades õpilase staatuse, sealhulgas sotsiaaltagatised. Õpingute kestvus on sarnaselt koolipõhisele kutseõppele kuuest kuust kolme aastani ja kooli lõpueksamid on samad, mis koolipõhises õppes (Cedefop, 2017). Töökohas täidetakse tööandjapoolseid ülesandeid, mis aitavad saavutada õppekavas kirjeldatud õpiväljundeid (Tööandjate Keskliit, 2015; Eesti hariduse ja ..., 2015). Töökohapõhist õpet rakendatakse eelkõige erialadel, kus teatud praktiliste oskuste omandamine töökohal on otstarbekam kui koolis (Puolokainen et al, 2016).

Töökohapõhisel õppel on võrreldes muude kutseõppe mudelitega palju eeliseid. Väga väärtuslik on õpipoisiõppe sotsialiseeriv toime käitumisnormide, töökogemuse ja -harjumuse omandamisele (Fuller & Unwin, 1998, viidatud Puolokainen et al., 2016 j.). Ashforth ja Saks (1996) defineerivad sotsialiseerumist järgmiselt: „Sotsialiseerumine keskendub sellele, kuidas inivididid õpivad ära organisatsiooni väärtused, orientatsioonid, uskumused, käitumise ning oskused, et täita oma roll tööülesannete sooritamisel“. Taormina (2004) võtab selle kokku organisatsiooni kommete nimetusega. Käitumisnormidest ja tavadest olulisem on ehk töötajate pühendumine, millele ettevõtte saab omalt poolt mitmete motiveerivate tegevustega kaasa aidata – karjäärivõimalus, koolitused, töötajate kaasatus, koostöö, mentorlus, sotsiaalsed suhted (Taormina, 2004). Heade tulemustega töösooritus ei tule aga motivatsioonita – ühest küljest tegevusest teatud naudingut saamine ja õpimotivatsiooni sättumusest õpitava väärtustamine (Brophy, 2010).

Eraldi tuuakse välja praktiseerimise ja töötamise võimalus kaasaegse tehnoloogiaga varustatud töökeskkonnas lisavõimalustega erinevate oskuste arendamiseks (näiteks suhtlemisoskus), ühiskondlik lisandväärtus ja reaalne tööpanus tööandjatele (Field, Hoeckel, Kis, & Kuczera, 2009). Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE läbiviidud uuringus „Töökohapõhise õppe korraldusmudelite rakendamine kutsehariduses“ (Puolokainen et al., 2016) toodi välja kaks töökohapõhist õpet toetavat seisukohta: õppe sisu vastavus reaalsele tööle ettevõttes ja tööjõu kvalifikatsiooni tõstmine. Väärtustatakse ka saadavat töökogemust õppeperioodil. Eestis praktiseeritakse seda ettevõtete poolt pigem

olemasoleva töötajaskonna koolitamiseks. Samas uuringus on välja toodud, et ettevõtjad eelistavad lühema kestvusega koolitusi eelkõige oma töötajate väljaõppeks, kuna pikemaajalised koolitused segavad ettevõtte igapäevast tööd. Hea tasemeõpe on pikaajaline protsess ja ettevõtted kardavad riski, et praktika käigus korraliku väljaõppe saanud töötaja võib minna mujale tööle, seega rakendatakse töökohapõhist õpet uute töötajate koolitamiseks harvem (Puolokainen et al, 2016). Antud asjaolu saab kinnitada seminaritöö autor oma kogemusele tuginedes.

Töökohapõhist õpet korraldatakse koolipõhiste ja ettevõttepõhiste mudelite alusel, sõltuvalt sellest, kumb osapool õppekava algatab. Koolipoolse algatuse puhul uuritakse ettevõttelt vajalike oskuste ja ametinõuete kohta, samuti korralduse, mahu ja ajakava kohta. Siinkohal seistakse sageli silmitsi ettevõtete poolse leige huviga, mistõttu peab kool õppekava oma initsiatiivil ja vastavalt oma nägemusele koostama. Sel juhul on ettevõtetel hiljem keerulisem praktikat oma vajadustele vastavalt kujundada või läbi viia. Kui algatajaks on ettevõtte, siis arvestatakse selle poole nägemusega pea alati. Erandiks on juhtumid, kus ettevõtte ei osale õppekava loomisel või kasutab varem loodud õppekava (Puolokainen et al, 2016).

Erinevalt koolipõhisest mudelist, kus nii praktika kui teoreetilise õppe läbiviimise ja vastavuse eest õppekavale vastutab kutsekool, vastutab töökohapõhise õppe praktika eest tööandja. Praktikalepingu sõlmimise eel hindab kool koostöös ettevõttega praktikakoha valmisolekut õppepraktika läbiviimiseks. Õpiväljundite saavutatavus on siinkohal olulisim ning analüüsitakse ka võimalusi, et teatud õppe-eesmärgid ei pruugi olla ühes praktikakohas saavutatavad (Ruul, Entson, & Topaasia, 2015). Tikerpuu (2017) toob välja juhendamisega seotud tegurid, mis töösooritust mõjutavad: tähenduslik ja eesmärgipärane õppimine, õpitu ülekandmine töö konteksti, individuaalne kontroll ja tagasiside ning tööprotsessi ja ettevõttega seotud tegurina õpipotentsiaal töökohal.

Töökohapõhise õppe pakkumise eelduseks on seega tööandja poolt tema vajadustele vastava töötaja teadmiste ja oskuste kaardistamine, mille põhjal on võimalik sobiv õppekava valida või vajadusel uus õppekava luua. Tööandja peab praktika korraldamisel arvestama õpilase õppetööga koolis. Praktikakohas peab tööandja leidma õpipoisile koolitatud juhendaja, tagama õpiväljundite saavutamisele kaasa aitavad tööülesanded ja ohutu ning tervisliku töökeskkonna koos vajalike materjalide ja töövahenditega. Õppetöö korralduse ja kvaliteedi eest vastutab kutsekool (Ruul, Entson, & Topaasia, 2015). Õppekavade osas ootavad tööandjad suuremat paindlikkust. Seda nii ettevõttepõhiste spetsiifiliste vajaduste tõttu kui ka

õpilaste või koolituses osalevate täiskasvanute vajadustest lähtuvalt. Koolitamine töö kõrvalt on kõigile osapooltele suurem väljakutse ja see vajab senisest enam koostööd kutsekoolide, erialaliitude ja teiste osapoolte vahel (Kutseharidusprogramm ..., 2017; Nestor, & Nurmela, 2013; Puolokainen et al., 2016). Soovitatakse ka kompetentsikeskuste loomist – sarnaste valdkondade erialade õpetamise koondamine ja võimalust täiendkoolitusi töökohapõhiselt läbi viia (Luhtaru, & Ode, 2017). Puolokainen jt, (2016) uurimistöös soovitatakse töökohapõhise õppe jagamist kaheks mudeliks – tasemekoolituse ja täiendkoolituse mudeliks.

Tasemekoolituse eesmärk on anda valdkonnast süvateadmised ja täiendkoolituse mudeli rakendamisel lähtutaks ettevõtete vajadustest ning on suunatud eelkõige teatud baasoskuste ning eelneva töökogemusega õppija väljaõppele (Puolokainen et al, 2016). Mõlema mudeli juures on koolituse kvaliteet olulisim näitaja, see peab vastama eelkõige tööturu vajadustele olema samas piisavalt universaalne ja õpetama ülekantavaid oskuseid, võtmepädevusi (Field et al, 2009).

Ettevõtted on eraldi välja toonud mitmeid motiveerivaid tegureid, miks pakkuda töökohapõhist õpet ja kuidas riiklik hariduspoliitika saaks valdkonna arengule kaasa aidata. Esmane on nii ettevõtte vajadustega ja huvidega otseselt arevastav õppeprotsess, edasi tuleb võimalus koolitada erialaspetsialiste, võimalus oma töötajaid koolitada ja omale töötajaid leida, töökohapõhise õppega kaasnevate kulude kompenseerimine ja maksusoodustused, informeeritus töökohapõhisest õppest, juhendajate koolitamine ja tasustamine, koostöö kutsekoolidega ja tunnustamine (Eesti hariduse ja ..., 2015). Siiski on tööandjate seisukohalt hetkel töökohapõhise õppe läbiviimiseks mitmeid kitsaskohti. Kuna ettevõtted on eelkõige kasumile orienteeritud, siis õppeprotsessi läbiviimine on kahjumlik tegevus, sest ettevõtlustegevusele olulisi ressursse ei kasutata sihtotstarbeliselt – materjalid, juhendaja tööaeg, seadmete kulu ja lisandunud töö dokumentatsiooni haldamise näol (Eesti hariduse ja ..., 2015).

Kutsehariduse inimkapitali mudel peab oluliseks ressursiks lisaks eelnevalt nimetatutele töötajat ja tema panust, mille kohaselt panustatakse inimese teadmiste ja oskuste arendamisesse, et tõsta tema tootlikkust. Siinkohal peetakse panustamise all silmas investeeringut inimkapitali (Narusk, 2016). Becker (1994) peabki kõige olulisemateks investeeringuteks haridust ja koolitust, kuna need aitavad kohaneda muutustega tööturul ja tõsta tööjõu tootlikkust ning seda eelkõige tootmise ja teeninduse valdkondades. Tööjõu tootlikkuse peamine võtmesõna on lisandväärtus, mida töötaja loob ja see sõltub väga paljudest erinevatest asjaoludest: isiksuse tüübist, üldisest füüsilisest ja vaimsest võimekusest,

töö iseloomust, töö ja puhkeaja reguleerimisest, haridustasemest ning indiviidi erialasest ettevalmistusest (Becker, 1994).

Rahulolematust esineb seoses vähese infoga töökohapõhise õppe võimalustest, ootustele mitte vastava motivatsiooni ja sotsiaalse küpsusega, puuduliku koostööga ettevõtete ja kutsekoolide vahel, juhendajate suure koormuse või nende puudumisega, juhendajate puuduliku ettevalmistusega, asjaajamise suurema koormusega ning riskiga kaotada väljaõppe saanud noor teisele tööandjale. Nimetatud asjaolud takistavad ka tööturu vajadustele vastava kutsehariduse andmist (Eesti hariduse ja ..., 2015; Puolokainen et al 2016). Õpilaste sotsiaalse küpsuse hindamisel ollakse üldjoontes väga kriitilised. Väga sageli seistakse silmitsi distsipliiniprobleemidega ja praktikant võib vajada ka sotsiaalset tuge ja motiveerimist ning taoliste tegevuste elluviimiseks puuduvad ettevõtetel võimalused või huvi. Kui õpilane suundub ettevõttepraktikale, ollakse ka infosulus õpilase varasemate teadmiste ja kogemuste osas, kuna seda informatsiooni ei jagata või on statistikas puudulikult esitatud (Eesti hariduse ja ..., 2015; Puolokainen et al, 2016). Puolokainen jt (2016) uuring viitab eelnimetatud puudustele, tuues lisaks välja nn veebivärava puudumise igakülgse info saamiseks, et ei olda kursis õppe korraldamise reeglitega, ettevõtete panus töökohapõhise õppe kujundamisesse on vähene ja Haridussilma (haridusstatistika keskkond) andmed ei kajasta tegelikku olukorda. Kui kutsekoolide kodulehtedelt on põhjalikuma teabe saamine raskem, siis Tööandjate Keskliidu koduleht kajastab töökohapõhise õppe teemat väga põhjalikult ja lisaks antakse välja Eesti Tööandjate Keskliidu infokirja „Praktika ja õpipoisiõpe“ (Tööandjate Keskliit, s.a.).

Juhendaja roll töökohapõhises õppes

Juhendajate ettevalmistus vajab töökohapõhise õppe, nagu ka muude õppevormide puhul, suurt tähelepanu, kuna juhendajal on kandev roll praktika läbiviimisel. Juhendaja on soodsa õpikeskkonna kujundaja, õpetaja, tagasiside andja ja hindaja. Praktikakohas aitab juhendaja õpilasel töökohta sisse elada, aitab arendada praktilisi ja psühhomotoorseid oskuseid, seostada teooriat praktikaga, õpetab eetikat, toetab igakülgset õpilase arengut ja hindab õppeprotsessi (Vahtramäe et al., 2011). Ettevõttepoolsed juhendajad on välja toonud, et olemasolevatest oskustest ja teadmistest on esmane meeskonnatöö oskus, millele järgneb suhtlemisoskus, probleemide lahendamise võimekus ja varasem töökogemus, mis annab eelkõige vajaliku enesekindluse. Koolipoolse ettevalmistusena viiakse läbi lühiajalisi koolitusi, mis on pigem ülevaatlilikud ja informatiivsed töökohapõhise õppega seotud formaalsuste kohta. Esineb ka

olukordi, kus ettevõtte juhendajad koolitusi ei saa. Ettevõtete poolt on juhendajad välja toonud varasemad võimalused praktikante juhendada ja mõningates ettevõtetes on ka mentorid kogemusteta töötajatele. Juhendajad ise soovivad kõige enam infotehnoloogia, uute tehnoloogiate ja materjalide alaseid ning hindamisalaseid koolitusi (Luhtaru, & Ode, 2017; Männiksaar, 2017). Tööandjad soovivad juhendajatele suunatud koolitusi õpiväljunditest ja hindamisest (Luhtaru, & Ode, 2017; Männiksaar, 2017), aga juhendajad ise on kõige olulisemate omadustena nimetanud suhtlemisoskust ja väga head eriala valdamist (Männiksaar, 2017). Viidatakse ka ettevõtete vähesele huvile koolitusprotsessi läbimiseks, kuna oma kogenud töötajat peetakse piisavalt pädevaks õpipoisi juhendamisel. Sageli tehakse juhendamise tööd tasuta (Puolokainen et al., 2016).

Töökohapõhise õppe rahastamine ja töökohapõhise õppe lisandväärtused ettevõtetele

Töökohapõhise õppe läbiviimisel on rahvusvaheline kogemus näidanud, et kutsekoolide lisarahastamisega heade tulemuste eest luuakse soodsamad tingimused õpitulemuste parandamiseks, võimaldades õpetajatele paremaid töötingimusi ja õpilastele paremat õppekeskkonda (Nestor & Nurmela, 2013). Näiteks Saksamaal on ettevõtetele suunatud riiklik toetussüsteem, mis toimib olulise motivaatorina töökohapõhise õppe pakkumises (Narusk, 2016). Ettevõtete senisest enam kaasamiseks soovitataksegi rakendada otsetoetusi, maksusoodustusi ja õppemaksu ning töötasu praktikantidele. Taoline süsteem võimaldab pakkuda rohkematele õppuritele kvaliteetsemat koolitust (Field et al., 2009).

Väikeettevõtetele suunatud toetusi soovitatakse ka Eestis rakendada, et viimased oleksid huvitatud ja võimelised töökohapõhist õpet pakkuma (Luhtaru, & Ode, 2017). Töökohapõhist õpet praktiseeritakse väga aktiivselt Austraalias, Austrias, Norras, Saksamaal, Šveitsis ja Taanis ja nende riikide nimekiri pikeneb. Neis riikides keskendutakse peamiselt kahele aspektile – pikaajalised koolitused tööandjate juures kestvusega 2-4 aastat ja lühiajalised koolitused, samuti tööandjate juures. Lühiajalised koolitused võivad toimuda ka tööprotsessi käigus, olles lisandväärtuseks saadud töökogemusele (Field et al., 2009).

Vaatamata lahendamist vajavatele küsimustele suhtub suur osa tööandjatest töökohapõhisesse õppesse väga positiivselt ja soosivalt, kuna tegemist on võimalusega koolitada endale sobivat töötajat, jõudes tagasi tööturu reaalsete vajaduste juurde, mida kutsekoolid üksi pakkuda ei suuda. Õpipoisi jaoks on antud õppevorm samuti kasulik, kuna tänu töökogemusele on neil suurem võimalus ettevõttesse tööle jääda (Nestor & Nurmela, 2013). Erinevate kutseharidussüsteemide võrdlused näitavad, et töökohapõhise õppe läbinud

inimeste tööhõive määr on suurem, kuna õpitakse teoreetilist ja praktilist osa samaaegselt ning ettevõttes praktiseerimine õpetab üldisemaid oskusi, mis tagavad suurema kohanemisvõime tööturul (Narusk, 2016). Hiljutine uuring töökohapõhise õppe majanduslikust tasuvusest näitab, et töökohapõhine õpe on ettevõtetele pigem kasumlik, kuna ettevõtted saavad teatud hüvitisi, loovad omale positiivset mainet ja üldist kuvandit potentsiaalse tööandjana ning õpipoiste tehtav töö on lisandväärtus (Melesk, Koppel, & Michelson, 2017).

Pottsepatöö töökohapõhise õppena

Pottsepatöö kutseõppe kaasajastamine vajab suuremat tähelepanu. Hetkel toimub pottseppade kutseõpe lühiajaliste kursustena, 30 EKAP (Haridussilm, 2019), ja töökohapõhise õppe vormis pottsepatööd õppida ei saa (Haridussilm, 2019), kuigi ajaloos on pottseppasid õpetatud sajandeid töökohapõhiselt (Esna, 2008; Leetsaar, 1999; Prööm et al., 1998; Rahvusrhiiv, s.a; Rannu, 1983; Vilgats, 2013). Vaatamata hariduskorralduslikele puudustele võib nii rahvusvahelise kogemuse kui ka kodumaiste uurimistööde põhjal järeldada, et töökohapõhine õpe pakub kaasaegset õpivõimalust arenevas töökeskkonnas, pakkudes mõnevõrra leevendust ühiskondlikele sotsiaalmajanduslikele probleemidele suurema tööhõive (Narusk, 2016) ning töötava inimese motiveerituse ja kaasatuse näol (Field et al., 2009). Peamine küsimus on, kuidas kaasata ja motiveerida ettevõtteid osalema töökohapõhiste kutseõppeprogrammides. Eelnevates peatükkides käsitletud uurimistöödest selgusid peamised kitsaskohad, milleks on ressursi puudus, vähese või puuduva ettevalmistusega juhendajaid, info puudus ja vähene koostöö huvitatud osapoolte vahel (Eesti hariduse ja ..., 2015; Puolokainen et al, 2016).

Uurimistöö eesmärk on selgitada välja, millised on pottseppade kutseõppe arendusvõimalused ning anda soovitusi pottseppade töökohapõhise õppe rakendamiseks kutsekoolidele ja ettevõtetele.

Käesoleva tööga on tõstatatud kaks uurimisküsimust:

1. Milline on pottseppade erialane ettevalmistus kutsekoolides ja ettevõtetes ja mil määral rakendatakse Eesti kutsekoolide pottseppade erialase ettevalmistuse juures töökohapõhist õpet praktiseerivate pottseppade arvates?
2. Millised on töökohapõhise õppevormi eelised ja puudused pottseppade kutseõppes praktiseerivate pottseppade arvates?

Metoodika

Kuna uurimisküsimustega uuriti intervjueeritavate isiklikke hinnanguid ja tõlgendusi, olid need teaduslikust vaatepunktist lähtudes subjektiivsed kriteeriumid, mistõttu valiti kvalitatiivne uurimus (Õunapuu, 2014). Kvalitatiivse uurimuse valik on põhjendatud, kuna uuritavate isiklik kogemus aitab mõista nii kutseõppe protsessi kui erialast karjääri ja analüüsida põhjuseid või sügavamaid tagamaid, miks selliste tulemuste või arusaamadeni on jõutud. Kuigi alles kutseeksami sooritamise järel selgub, kas õpilane on omandanud piisavalt praktilisi oskusi ja teadmisi, mis on määratud kutsestandardiga, kogevad väljaõppega kokku puutuvad isikud ja spetsialistid isiklikult valdkonnaga seotud probleemistikku ja võimalikke võtmeküsimusi, mis võivad olla olulised valdkonna üldise arengu huvides (Õunapuu, 2014). Erialane karjäär ei ole aga valdkonna ainus kvaliteedinäitaja – eelnevalt sissejuhatuses tutvustatud tuleohutuse statistika osutab probleemidele seoses nii pottseppade kui paljude teiste tuleohutusvaldkonnas töötavate spetsialistide väljaõppega (Hoonetele kasutus- ja ..., 2013; Jalas, 2018).

Valim

Uurimistöö läbiviimiseks koostati ettekavatsetud valim, kuna lähtuvalt töö eesmärgist olid uuritavatele seatud kindlad kriteeriumid (Valimi koostamise ..., s.a). Kuna uuriti indiviidide isiklikke professionaalseid kogemusi, jaotati valim kolmeks – kutseõpetajad, meistrid ja õpilased. Antud jaotus võimaldas koguda inimrühmade staatusest sõltuvaid andmeid ja konstrueerida terviklikumat kirjeldust uuritavast nähtusest (Johnson & Christensen; 2012).

Valimi moodustamisel oli esmaseks kriteeriumiks tegutsevate pottseppade kutsekvalifikatsioon pottsepp, tase 4 või pottsepp-meister, tase 5 kuna kutsekvalifikatsiooniga seotud kompetentsid sisaldavad lisaks erialastele teadmistele ka juhendamist ja õpetamist (Kutsestandard ..., 2014). Teiseks kriteeriumiks oli erialane töökogemus vähemalt 5 aastat, mida eeldab ka nimetatud kutsekvalifikatsioon (Kutse andmise ..., 2018). Erialane töökogemus kinnistab erialaseid teadmisi ja oskuseid. Kolmandaks kriteeriumiks oli töökogemus praktikajuhendajana. Juhendamiskogemus aitab mõista ja kaardistada praktikantide või õpilaste eelnevalt omandatud kompetentse ja valdkonnaspetsiifilisi teadmisi. Neljandaks kriteeriumiks seatud praktilise töö kogemus pottsepatööde valdkonnas võimaldab intervjueeritaval vahetu tegevuse käigus kogeda ja analüüsida praktikantide ja õpilaste erialast ettevalmistust kutsekoolides. Kuna Eestis on väga vähe naispottseppasid, siis valimisse ei sattunud neist ühtegi.

Küsitletavate kutseõpetajate või koolitajate valiku juures oli olulisimaks kriteeriumiks kas täiskasvanute koolitaja või kutseõpetaja kutse olemasolu (Kutseõppeasutuste seadus, 2013). Teiseks kriteeriumiks oli pottseppade kutseõppe või täiendõppe läbiviimise kogemus. Pottsepa kutseala õppurite valiku kriteeriumiks oli esiteks kas vahetu või hiljutine õpikogemus antud erialal kutsekoolis (kuni üks aasta) või pottsepp-sell, tase 3 kutse omamine. Mõlemal juhul on pottseppade kutsestandardite põhjal tegemist õpilasega (Kutsestandard Pottsepp..., 2014). Teiseks kriteeriumiks oli praktikakogemus ettevõttes ja koolis.

Nimetatud kriteeriumid tagasid, et valim annaks edasi rikkalikku informatsiooni ja esindaks võimalikult sarnase probleemistikuga kokkupuutuvaid isikuid. Andmete kogumiseks viidi läbi 8 individuaalintervjuud ja sama arv oli ka eeldatav valimi suurus. Intervjueeritavate leidmiseks kasutati töö autori isiklikke tutvavaid, kuna väga paljud pottsepad on seotud ametialaste võrgustikega nii sotsiaalmeedias kui ka kutseühingute kaudu. Sama valik kehtis ka kutseõpetajate ja kutseõppurite leidmisel. Intervjueeritavad osalesid uuringus vabatahtlikult. Intervjuude läbiviimise üksikasjad lepiti kokku nii telefoni kui e-maili teel. Intervjueeritavate taustaanded on ära toodud Lisas 2, konfidentsiaalsuse huvides on intervjueeritavate nimed asendatud pseudonüümidega.

Andmekogumine

Uurimistöö autori teada ei ole pottsepatöö kutseõpet Eestis seni uuritud. Uurides inimeste isiklikke vaateid ja kogemusi, on võimalik kirjeldada ja konstrueerida pottsepatöö kutseõppest terviklikum arusaam (Johnson & Christensen; 2012). Lisaks eeltoodule aitas induktiivne lähenemine luua seaduspärad ja seosed eri kogemuste vahel ning luua tervikpildi pottsepatöö kutseõppe kvaliteedi ja üldise ehituskvaliteedi arenguvõimaluste kohta, sest induktsioon võimaldab andmete põhjal üldistusi luua (Õunapuu, 2014).

Kvalitatiivse uurimistöö peamiseks andmekogumise meetodiks on intervjuu (Johnson & Christensen; 2012; Õunapuu, 2014). Poolstruktureeritud individuaalintervjuu valik on põhjendatud, kuna intervjuu võimaldab uurida subjektide isiklikke kogemusi ja saada neilt rikkalikku tagasisidet (Õunapuu, 2014).

Uurimistöö eesmärgist ja uurimisküsimustest lähtuvalt koostati andmekogumisinstrumendina intervjuu kava. Andmete variatiivsusest tingituna moodustati valim kolmest erinevast inimrühmast vastavalt nende rollile pottseppade kutseõppe kontekstis. Esimese valimi rühma moodustasid kutseõpetajad. Kutseõpetajad olid antud juhul ka meistri staatuses, praktiseerides samal ajal tööturul meistrina. Teise rühma moodustasid

meistrid ja kolmanda rühma õppurid. Instrument (Lisa 1) koosnes kolmest osast. Esimene osa sisaldas intervjueritavate taustaandmeid, millega paluti kirjeldada lisaks soole ja vanusele oma erialast töökogemust uuritavas kutsevaldkonnas. Teises osas paluti kirjeldada intervjueritavate kogemust seoses pottseppade kutseõppe ja töökohapõhise õppega. Teise ja kolmanda osa küsimustik varieerus vastavalt valimile, lähtudes vastaja rollist, mis oli kas kutseõpetaja, meistri või õpilase roll. Teine osa koosnes 13 põhiküsimusest ja neljast lisaküsimusest. Kolmandas osas paluti kirjeldada pottseppade kutseõppe kitsaskohti ja pakkuda neile võimalikke lahendusi. Kolmas osa koosnes viiest põhiküsimusest.

Kuigi peamised küsimused olid intervjuu kavas, siis küsimuste järjestus erines, sest intervjueritavate lähenemised teemale olid väga erinevad. Sageli andis ühe küsimuse vastus vastused mitmetele teistele küsimustele. Teine oluline tähelepanek oli see, et tihti pidi intervjuu kavas olnud küsimuse ümber sõnastama. Peamiselt tingisid seda tekkinud kogemused intervjuude läbiviimisel, sest ilmnisid teatud tähenduslikud kattuvused mõningate küsimuste sisus, mis jäid küsimusi koostades märkamata. Küsimuste täiendamise vajadus tulenes ka intervjueritavate rollidest ja nende vaatenurgast pottseppade kutseõppe kontekstis. Valiidsuse suurendamiseks vaadati andmekogumisinstrument üle uurimistöö juhendaja poolt ja mõningaid küsimusi muudeti, et ei oleks kattuvaid teemakäsitusi ja et küsimused kataksid võimalikult laia spektriga valimi.

Intervjueritavate leidmiseks esitati eelnevalt palve intervjuus osalemiseks töö autori isiklikele tuttavatele ning saadeti uurimistööd ja planeeritavat intervjuud tutvustavad elektronkirjad suulise nõusoleku andnud isikutele. Kokkulepped sobiva aja leidmiseks sõlmiti telefoni teel.

Enne intervjuude läbiviimist tehti prooviintervjuu. Intervjueritavaks oli kriteeriumitele vastav isik ning intervjuud kasutati ka hilisemas andmeanalüüsis. Prooviintervjuu käigus selgusid intervjuu kava struktuurilised puudused – küsimustik ei olnud omavahel piisavalt kooskõlas ja mõnede küsimuste puhul erines sisulisi kattuvusi. Taustaandmete juures muutus kvalifikatsiooni mõiste. Eelversioonis küsitud erialane karjäär sõnastati ümber kutsequalifikatsiooniks, kuna viimane mõiste on üheselt mõistetavam ja vastab paremini valimi kriteeriumitele. Küsimustiku esimese osa küsimused sõnastati ümber rohkem kutseõppe hetkeseisu kirjeldamisele suunavateks küsimusteks. Teise osa küsimused olid algselt kutseõppe ja täiendõppe kohta, samuti puudutasid need probleemistikku laiemalt. Küsimusi muudeti ja tõsteti ümber viisil, mis jättis teise osa küsimusteks ainult kutseõppe probleeme ja arengut puudutavad küsimused. Tulemuseks oli suurem kooskõla

uurimisküsimuste ja küsimustiku enda erinevate osadega. Prooviintervjuu kestis 42 minutit ja 12 sekundit, olles ka ajaliselt kõige mahukam intervjuu. Intervjueeritavale esitati hiljem täpsustavaid küsimusi seoses muudatustega intervjuu kavas.

Prooviintervjuu läbiviimise ja intervjuu kava korrigeerimise järel viidi läbi 7 individuaalintervjuud, neist viis silmast silma; kolm intervjuud viidi läbi, kasutades telefoni FB Messenger häälkõne rakendust. Silmast silma intervjuud viidi läbi osalejate töökohtades (kolmel juhul) ja osalejate kodus (kahel juhul). Kahel juhul võeti intervjueeritavatega uuesti ühendust, et küsida täiendavaid küsimusi. Intervjuude läbiviimisel lähtuti teadustöö eetika nõuetest, mis ei luba osalejaid kahjustada (Eetikaveeb, s.a). Empiirilisi andmeid koguti ajavahemikus detsember 2018 – veebruar 2019.

Enne intervjuude läbiviimist saadeti intervjueeritavatele intervjuude kava elektronpostiga. Intervjuud salvestati ning selleks küsiti intervjueeritavatelt isikutelt nõusolek. Enne salvestise tegemist kinnitati, et intervjuu on konfidentsiaalne, isikuid kahjustavat teavet ei avalikustata ning lõpetuseks tänati ja pakuti soovi korral intervjuu transkriptsiooniga tutvuda.

Kuigi intervjuu kavas planeeriti keskmiseks ajaks 2 tundi, kulus tegelikkuses aega lühima intervjuu puhul 20 minutit ja 24 sekundit ning pikima intervjuu puhul 42 minutit ja 12 sekundit. Intervjuudele anti kirjalik kuju transkriptsiooni näol, neid käsitsi kirjutades (7 intervjuud) ja TTÜ Küberneetika Instituudi foneetika- ja kõnetehnoloogia laboris väljatöötatud kõnetuvastuse süsteemi (Alumäe, Tilk, & Asadullah, 2018) abil (1 intervjuu). Transkriptsioonide kirjutamisel ja kontrollimisel kasutati kaastraskribeerija abi. Kõnetuvastustehnoloogiat kasutades vajas transkriptsioon põhjalikku ülevaatus, kuna eksimismäärad on suhteliselt kõrged, 2017. aastal 9,6-17,6% (2017. a tulemused, s.a). Transkriptsioonidesse ei lisatud andmeid, mis võivad intervjueeritavaid kahjustada. Transkriptsioonid vormistati A4 formaadis, kirjatüübiga Times New Roman, kirja suurus 12 punkti ja reavahe 1,5. Mahult kõige lühem intervjuu vormistati 3 lk tekstiks, pikim 11 lk tekstiks ja keskmine oli 7,4 lk.

Andmeanalüüs

Kvalitatiivse uurimistöö peamiseks andmekogumise meetodiks on intervjuu. Antud töös on andmekogumise meetodiks poolstruktureeritud individuaalintervjuu, mis võimaldab uurida intervjueeritavate isiklike kogemusi ja saada neilt rikkalikku tagasisidet (Õunapuu, 2014). Kuna pottsepatöö kutseõpet on vähe uuritud, on selline meetodi valik põhjendatud.

Andmeanalüüsi meetodiks valiti induktiivne kvalitatiivne sisuanalüüs, kuna andmetest lähtuv analüüs võimaldab luua terviklikuma ja detailsema arusaama uuritavast nähtusest (Johnson & Christensen, 2012; Õunapuu, 2014).

Transkribeeritud intervjuude tekstid kodeeriti ja liigendati kategooriatesse vastavalt andmete tähenduslikule iseloomule (Johnson & Christensen, 2012). Kodeerimisel kasutati programmi QCMap, usaldusväärsuse tõstmiseks kodeeriti käsitsi kõik intervjuud ning kasutati kaaskodeerijat.

Transkriptsioonide korduvate läbilugemistega tähistati tekstides sisalduvad samatähenduslikud osad koodidega, mis kategoriseeriti vastavalt tähendusele. Kodeerimise käigus selgusid mõningased erinevused võrreldes käesoleva töö autori ja kaaskodeerija poolt leitud koodide ja kategooriatega, mis kollektiivse vaheanalüüsi käigus ühtlustati.

Analüüsi tulemusena moodustati vastavalt bakalaureusetöös tõstatatud uurimisküsimustele 43 koodi, 8 alakategooriat, 8 peakategooriat ja 3 üldkategooriat. Kuna küsimustik moodustas uurimistöö eesmärgi ja uurimisküsimuste põhjal orgaanilise terviku, ei kodeeritud transkriptsioone uurimisküsimuste kaupa eraldi. Näide käsitsi kodeerimisest on näidatud Lisas 3 ja programmiga QCMap kodeerimisest Lisas 4.

Tulemused

Uurimistöö eesmärk oli selgitada välja, millised on pottseppade kutseõppe arendusvõimalused ning anda soovitusi pottseppade töökohapõhise õppe rakendamiseks kutsekoolidele ja ettevõtetele. Tööga tõstatati kaks peamist uurimisküsimust. Neist esimene uuris pottseppade erialast ettevalmistust kutsekoolides ja ettevõtetes ning teine uurimisküsimus uuris töökohapõhise õppevormi eeliseid ja puuduseid pottseppade kutseõppes. Viidi läbi kvalitatiivne uurimistöö, kus andmeid koguti poolstruktureeritud individuaalintervjuudega ning andmeanalüüsi meetodiks oli induktiivne kvalitatiivne sisuanalüüs.

Uurimistulemused on esitatud kategooriate kaupa. Uurimistulemusi illustreerivate tsitaatide juures olevad ebaolulised teksti osad on välja jäetud, kasutades märkide kombinatsiooni (...). Ühe kategooria ilmestamiseks on kasutatud vähemalt üht tsitaati. Tsiteeritud näited on keeleliselt toimetamata ja esitatud kursiivis.

Üldkategooria: Kutseandjad

Uurimuses osalenud intervjuueeritavate hulgas eristus kolm valimi rühma, kellest esimese moodustasid kutseõpetaja või koolitaja kogemusega praktiseerivad meistrid. Tulemuste

kirjeldamisel moodustas nimetatud rühm esimese üldkategorია „kutseandjad“. Üldkategorია jagunes omakorda kaheks peakategorიაiks.

Peakategorია: Kutseala üldine korraldus

Kutseala üldine korraldus jagunes kaheks alakategorიაiks, uurides kutseala korraldusega seotud huvigruppe, printsiipe ja valdkonna probleeme.

Alakategorია: Huvigrupid ja printsiibid

Huvigruppidenä, kes peaksid seisma pottseppade kutseala ja kutseõppe arengu eest, nähti tegutsevaid pottseppasid, kutseühinguid, kutsekoole, kutseandjat, üksikisikuid ja Haridusministeeriumi. 5 juhul nimetati kõige olulisemate osapooltenä kutseühinguid, kutseandjaid ja kutsekoole. Eraldi mainiti, et oleks vaja rohkem kutseühinguid erinevate huvigruppide esindamiseks ning igasugune arendustegevus peab algama alt – inimestest.

Pottseppade kutseõppe arendamine saab toimuda ainult koostöös kutsekoolide ja kutseandjaga... (Uuritav 7)

Intervjuudest selgus, et väga suureks probleemiks peavad praktiseerivad ja õpetajakogemusega meistrid kutseala üldise reguleerimisega seonduvat temaatikat. Toodi välja, et valdkond on riiklikult reguleeritud, kuid puuduvad mõjutusvahendid, mis on vajalikud seadustest tulenevate nõuete täitmiseks. Uuritavate hinnangul levib turul mitteametlikult ja kutseta isikute töötamine, mis omakorda mõjutab negatiivselt teenuse turuhinda. Lisaks toodi välja probleemi seoses ülestandardiseerimisega ning kutsetunnistuste kehtivusega.

(...) et kui meil nõutakse pottseppade tasandil kutsetunnistust, siis seal võiks olla siiski ka meede, mida saab siis nende suhtes kas või trahvida või midagi, kui ta töötab ilma kutsetunnistusest. Noh praegu teda saab lihtsalt natukene hirmutada seda inimest, et et noh .. et võib tekkida probleeme kindlustusega. (Uuritav 4)

Alakategorია: Valdkondlikud probleemid

Valdkondlike probleemidenä nähti ametliku statistika puudumist, keerulist kutseraamistikku ja kutseregistrit, muutuvaid standardeid ja norme, musta turu eksisteerimist, riiklike mõjutusvahendite puudumist rikkumiste ennetamiseks või karistamiseks, pottseppade vähest ühiskondlikku aktiivsust, koolituste ebatõhusust ja pearahasüsteemi ning vähest

organiseeritud tegevust. Täpsem loetelu uuritavate kirjeldatavatest valdkondlikest probleemidest ja võimalikest lahendustest on toodud Lisas 8.

Noh tegelikult on meie probleem, nagu ka mittetulundusühingus, võibolla ka natuke laiemalt.. kogu selles valdkonnas. Meil ei ole nagu väga palju kedagi võtta.. et ütleme kui meil on ka juhatuse valimised olnud, ega meil ei ole seal väga palju kandidaate nagu.. ütleme nagu read on kaunis hõredad. (uuritav 4)

Peakategooria: Kutsealane ettevalmistus

Kutsealane ettevalmistus jagunes kaheks alakategooriaks, keskendudes tänapäevasele õppetöö korraldusele ning uuritavate arvamustele seoses vajaduspõhise õppe ja nende ootustega kutseõppe osas. Peakategooria moodustus kahest alakategooriast.

Alakategooria: Tänapäevane õppetöö korraldus

Meistrite ja õpetajate hinnangul võimaldab väljaõpe kutsekoolis omandada ainult algtõed, olles olemuselt pigem koolitus või kursus konkreetse teema kohta. Kursused on olemuselt sissejuhatavad, kus teemast antakse aimu, praktika käigus omandatakse mõningane kogemus. Meistrite ja õpetajate hinnangul on nii kursuste üldine maht kui ka praktikate maht liiga väike. Samuti ei pakuta töökohapõhist õpet. Toodi välja omal käel õppimist ja kutsest tulenevat kohustust või eelduslikku oskust ise endale sobivaid koolitusi otsida.

Koolitusi korraldatakse küll kutseeksamiteks ettevalmistujatele, kuid mõnevõrra vähem korraldatakse neid professionaalsetele pottseppadele. Koolide õppekavad on liiga ühekülgised: tutvustatakse vähe erinevaid küttesüsteeme ja materjale, ei tutvustata erinevaid kütteseadmete tüüpe, vähe räägitakse tuleohutusest ja ohutustehnikast, ei räägita soojusfüüsikast. Siinkohal toodi konkreetselt välja seaduste ja normide tundmise vajadus. Pottseppadele korraldatavate koolituste juures toodi välja piirkondlikud eripärad, kus koolitused toimuvad võimalike osalejate jaoks liiga kaugel või kestavad ajaliselt liiga kaua. Lisaks toodi välja, et kursuste juhendajad ja kutsekoolide õpetajad ei tea, milliseid teadmisi pottsepatöid teostavad isikud seoses majandustegevuse osutamisega tegelikkuses vajavad.

Enamusel kutsekoolis õpetaja ametit pidavatel isikutel ei ole õrna ettekujutuski, millest koosneb täna sel päeval professionaalse pottsepaettevõtte teenusepagas ja mida peaks selleks omandama. (Uuritav 6)

Puudustena toodi korduvalt välja õpilaste ebapiisav ettevalmistus kutsekoolis – puudub piisav praktiline õpe. Puudulik on õpilaste ettenägelikkus, loovus, planeerimisoskus, mõtlemisvõime

ja loomulikud eeldused (füüsilised ja vaimsed). Õppuritelt oodatakse tõsisemat töösse suhtumist ja sisemist motiveeritust. Õppekavad peaksid toetama eelkõige intellektuaalset arengut. Toodi välja kaks kutsekooli, kus käsitletakse ahikütte nüüdisaegsemaid ehitusviise ja korraldatakse vajadustele vastavaid koolitusi, kuid mitte piisavalt sageli. Nimetati üht kooli, kus käsitletakse pottsepatööde valdkonda iganenud arusaamade järgi.

Kutseeksamite riikliku rahastamise probleemi indikaatorina toodi välja kutseandja võimekus korraldada kvaliteetselt praktilisi eksameid ning seoses sellega nähakse probleemseks eksamite teoreetilist poolt, kus testi lahendamine garanteerib kutseeksami eduka sooritamise ka juhtudel, kui tegelikud praktilised oskused ei vasta kutsestandardiga nõutud tasemele. Ühe põhjusena kirjeldati eksamite korraldamise riiklikku alarahastust. Lisaks ei tea pottsepad kutsestandardist midagi, ja kutsetunnistused kehtivad liiga lühikest aega.

Alakategooria: Vajaduspõhine õpe ja ootused

Meistrite ootused on seotud isiklike ambitsioonide ja õppimissooviga, kirjeldatakse kui tahet õppida. Oodatakse oma erialale ja kutsekvalifikatsioonile vastavaid koolitusi ning ollakse valmis koolitama end ka väljaspool Eesti Vabariiki. Lisa 5 annab täpsema ülevaate meistrite töökogemustest, kutsest ja koolituskogemustest. Ühel juhul õpitakse ka uurimistöö koostamise ajal aktiivsemalt. Kaks isikut uuritavatest on lisaks koolitamisele ja kutseõppe arendamisele kutseühingu kaudu koostanud metoodilist õppematerjali.

Kutseõppe üldise korralduse juures peetakse pearahasüsteemi ja riiklikku tellimust mitteotstarbekaks, kuna väljaõpet võimaldatakse enamikele soovijatele, samas kui turule siirduv tööjõud ei leia rakendust. Probleemi lahendusena peetakse vajalikuks uuringute korraldamist turu tööjõuvajaduse selgitamiseks, kooli ja ettevõtete või kutseühingute suuremat koostööd õppekavade arendamisel ning õppekavade paindlikkust, õppima asumise eelduseks peaks olema eelnevalt sõlmitud praktikaleping. Kutseühingute ja riigi koostöös oodatakse normide ja ettekirjutuste ühist arendamist ning kutseühingute rahastusvõimaluste parandamist, et neil oleks majanduslik võimekus valdkonna arendusega sünkroniseerida. Kutseõppe suurimaks väljakutseks peetakse kohanemist tänapäevase turusituatsiooniga. Kõik intervjuueeritavad pidasid vajalikuks töökohapõhise õppe juurutamist.

(...) õhk tuleb välja lasta ja õppima ja õpetama hakata. (...) Viimase viie aastaga on käsitöö ahjude osakaal taandunud olematuks. Lisaks on kolinal kukkunud ka valmiskaminad ja nii

edasi. Ka see muutus tuleb ausalt kooli viia ja ühtlasi peab praktikal olev kuju sellest seisust esimesel minutil osa saama (...). (Uuritav 6)

Üldkategooria: Meistrite kogemused

Kategooria kirjeldab eelkõige praktiseerivate meistrite kogemusi seoses kutseõppega. Meistrite kogemused on variatiivsed ja neid iseloomustavad nii juhendamiskogemused, õpikogemused kui ka töökogemused. Üldkategooria jaguneb kaheks peakategooriaks ja need omakorda 5 alakategooriaks.

Peakategooria: Praktiline õpe

Peakategooria jaguneb kolmeks alakategooriaks ning tulemused kirjeldavad meistrite kogemusi seoses õppetöö korralduse ja töökohapõhise õppega.

Alakategooria: õppetöö korralduslikud probleemid

Alakategooria tulemused kirjeldavad õppetöö korralduslikke probleeme praktiseerivate meistrite hinnangul.

Meistrite ja juhendajate kogemused on puudulikud, vajalike isiksuseomadustena toodi välja võime end teise olukorda asetada, võime mõista kogemuste erinevusi, kogemuste puuduse aktsepteerimist, tahet õpetada, enesekontrolli, ettenägelikkust ja tasakaalukust. Isiksuseomaduste juures toodi ühel korral välja ka pedagoogilisus. Kutseõpetajate puhul toodi välja pedagoogilise tausta puudumise, kellest paljudel puudub ka erialane väljaõpe.

Ettevõttepraktika korraldamise juures toodi miinustena välja kulukus (ajakulu, palgakulu), praktikantide tasustamine ei saa olla võrdne riikliku töötasu poliitikaga, samas ootavad juhendajad lisatasu juhendamise eest. Ajakulu on negatiivses korrelatsioonis koolis õpetatuga – mida kesisem väljaõpe koolis, seda ajamahukamat (ümber)õpet praktikant ettevõttes vajab. Lisaks puudub garantii ettevõttele, et pärast pikaajalist väljaõpet praktikant tema juurde tööle jääb, mis suurendab majanduslikku kulukust. Kulukust suurendab levinud väikeettevõtlus valdkonnas teenuse osutajate seas, nn ühemehefirmad ei ole majanduslikult võimelised praktikante võtma. Lühiajaline praktika ei pruugi kokku langeda sobiva ajaga ettevõtte jaoks, ettevõttes toimiv paindlik töökorraldus on sõltuvuses turu olukorraga.

Ütleme niimoodi, et see praktikant on kulu ja ütleme ta on kulu sellele praktika võtjale. Nii otseses kui kaudses mõttes. (...) Ajaline, rahaline ja noh, see on ka (...). (Uuritav 5)

Alakategooria: Õppetöö korralduse lahendused

Alakategoorias kirjeldavad intervjuueeritavad võimalikke lahendusi hariduskorralduslikele probleemidele. Esmalt pakuti välja seoses pottseppade omavaheliste põhimõtteliste lahkkelidega luua keskkond, mis koondaks pottseppade töökogemused hinnangute vabalt.

Ma ütlesin, mulle meeldiks, kui ma saaksin kuskile kogemused üles panna nii, et keegi ei naera ja ei kritiseeri, siis ma paneks julgelt oma äpardused üles. (Uuritav 2)

Kutsekoolide pearahasüsteemi asendamine tõhusama meetodiga võimaldaks rahaliselt ettevõtteid toetada praktikate korraldamisel vabanenud ressursside ümbersuunamisega. Peeti vajalikuks pikemaajalist töökohapõhise õppe rakendamist, praktika sooritamise aja paindlikkust ja pikemat kestvust. Õppekavad peavad toetama loovust ja mõtlemist. Reaalne õppe- ja praktikaaeg peab olema pikem. Elukestva õppe põhimõtete laiem juurutamine, et motiveerida ka täiskasvanuid õppima.

Kes sealt tulevad ja mida teevad, vähe praktikat, ei suuda ise ette planeerida, ei julge midagi teha, nagu vasikas aia taga. Õppekava sisu on samuti jama, et kuidas loovust ja mõtlemist parandada. Lihtsalt ei osata ahju lõõridega täita, mitte midagi ei suudeta ise mõelda ja just seda poolt peaksid õppekavad kuidagi toetama. (Uuritav 7)

Uuritavad leidsid, et lepinguline suhe ettevõttega ja kohustus pärast praktikat või väljaõpet teatud perioodi jooksul ettevõttes töötada ning praktika toetused ettevõtetele, juhendajatele ja õpilastele leevendaksid praktikate korraldamisega seotud probleeme ning motiveeriks võtma õpilasi.

Alakategooria: Töökohapõhine õpe

Alakategoorias kirjeldavad uuritavad töökohapõhist õpet, selle eeliseid ja puuduseid.

Vastustena küsimusele, mis on töökohapõhine õpe, pakkusid uuritavad välja, et õpilane on pottsepa „ori“ ja teeb kõiki lihtsamaid töid. Kahel juhul arvati, et töökohapõhine õpe tähendab õppevormi, kus pottsepa kursusele pääseb juhul, kui soovijal on eelnev kokkulepe ettevõttepraktika sooritamiseks praktikakohaga.

Siin Eestis ma ei tea sellest midagi. Ma olen ainult kuulnud sellest. Minu jaoks tähendab see seda, et kõigepealt inimene, kes tahab seda õppida, kõigepealt leiab koha mingi ettevõtte või kellegi meistri, kelle juures ta tahab seda õppida ja siis kui ta sealt saab jah vastuse, siis ta saab alles minna nagu seda õppima, mitte teistpidi. (Uuritav 1)

Vastustest ilmnes, et töökohapõhiseks õppeks peetakse praktilist töökogemust meistri käe all. Siinjuures peeti oluliseks meistri valikut, peab olema hea ja kompetentne meister, kes tunneb valdkonda ja oskab ehitada. Uuritavad 6 ja 2 kirjeldasid olulise, tavaõppest eristava nüansina omandatud teoreetiliste teadmiste ettevõttepraktikal kinnistamise olulisust ja seda ajaliselt pikema kestvusega praktikal, vähemalt 2 aastat. Lisaks, ühel juhul kirjeldati töökohapõhist õpet kui „*õppuri jaoks võimalust võrrelda teooriat ja selle rakendumist reaalsel objektil tehtava tööga*“ (uuritav 7). Üks uuritav kirjeldas töökohapõhist õpet kui ühtset haridussüsteemi, kus lihtsalt õpetajas on vahe ja eristab muust õppest rahastamise küsimus – kas õpitakse omal algatusel ning põhipalgaga ettevõttes või osaletakse kursusel töötukassa kaudu. Uuritav 2 kirjeldas töökohapõhise õppena õppevormi, kus koolis omandatakse teoreetilised teadmised.

Puudustena kirjeldati kahel juhul õige meistri leidmist, kellel on oskus ja tahe juhendada. Lisaks toodi välja praktikate ja õpingute rahastamise probleemid, koolis õpitu erinemise praktikal kogetuga, et tänane kooli poolt pakutav praktika nii koolis kui ettevõttes on liiga lühiajaline ja lühiajalise praktika tõttu ei suudeta pakkuda mitmekesisist praktikakogemust. Pottsepatöid teenusena pakkuvate ettevõtete puhul peetakse miinuseks ettevõtete väiksust ja sellega seoses suutmatust praktikante koolitada väiksemate rahaliste ressursside ja tööde nappuse tõttu. Sel põhjusel tehakse praktika käigus ainult lihttöid.

(...) võid sattuda sellisesse töökohta, kus sul lubatakse näiteks ainult segu segada ja kive ette tassida. Puuduseks võib olla ka liiga ühekülgne töö praktika ajal (...) (uuritav 7)

Eelisenähtena leiti, et töökohapõhisel õppel õpitakse reaalses töökeskkonnas ja saadakse vahetu töökogemus. Lisaks nähti positiivsena saadud töökogemust, mis näitab, kas ollakse valmis valdkonnas töötama või mitte.

Peakategooria: Spetsialist tööturul

Peakategooria jaguneb kaheks alakategooriaks ja kirjeldab uuritavate meistrite töökogemust, väljaõpet ja nende nägemust vajalikust väljaõppest.

Alakategooria: Meistri pädevus ja kogemus

Valimi koguhulgast 3 vastas antud alakategooria tingimustele täielikult, olles juhendamiskogemusega praktiseeriv meister. Lisas 6 on ära toodud vastanute taustaandmed, kutsekvalifikatsioon ja koolituskogemused.

Alakategooria: Vajaduspõhine koolitamine

Uuritavate hinnangul sõltuvad individuaalsed koolitusvajadused inimese isiklikest ambitsioonidest. Alakategooria tulemused kattusid meistrite ja õpetajate nägemusega vajadustele vastavast koolitamisest. Lisati, et baasõppe juures on olulisemad teoreetilised põhiteadmised ja esmased töövõtted. Nii baaskursuste kui ka täiendkoolituste juures peeti olulisimaks seaduste ja normide tundmist ning üldine arvamus oli, et seadusandliku poole õppimine peaks olema riigi kui kutseandja poolt korraldatud ning ühel juhul arvati, et see peaks olema kohustuslik. Lisaks toodi välja seaduste ja normide muutumisest teavitamise vajadus.

Mitmel juhul räägiti pottseppade kutseõppes väikesest õppemahust, mis on pinnapealne, ei anna piisavalt töökogemust, õppurid ei ole valmis pärast õpinguid tööle asuma ning vajavad ümberõpet. Siingi kattus probleemistik meistrite ja õpetajate kirjeldatuga. Lisati vaid, et taolise väljaõppega isikud segavad meistrite tööd.

Üldkategooria: Õpilane kutseõppes

Üldkategooria kirjeldab õpilase rolli kutseõppe ja töökohapõhise õppe kontekstis.

Üldkategooria jaguneb omakorda kolmeks peakategooriaks, mis kirjeldavad meistrite kogemusi õpilastega

Peakategooria: Kutsealased eeldused

Esimese eeldusena tõid meistrid välja, et III taseme kutsega ei saa pottsepp väljastada ehitatud kütteseadmele dokumenti ja majandustegevuse osutamiseks on vajalik IV kutse, mille eelduseks on kahe aastane töökogemus sellina, meistri juhendamisel. Oluliseks peeti tahet ja huvi töötada, tähelepanelikkust, vaatlusoskust, julgust küsida, tasakaalukust ja rahulikku meelt.

Et ta oskaks vaadelda, tähele panna, küsimusi küsida, et ta näitaks üles huvi valitud eriala vastu. (Uuritav 7)

Peakategooria: Meistrite kogemused õpipoistega

Juhendamiskogemustest rääkides kirjeldati igapäevast õppetööd ning praktikat ettevõttes ja koolis. Praktikantidele selgitati kõike, mille kohta küsiti ja mis hetkel töös on.

Sõbral tuleb kogu arsenal alla neelata. (Uuritav 6)

Täpsemalt selgitati, et õpetatakse tuleohutust, esmaseid töövõtteid, kasutatavaid materjale, kuidas materjalid käituvad, jagati oma eripalgelisi kogemusi, õpetati infot otsima, erinevaid materjale kasutama ja erinevaid kütteseadmeid või süsteeme ehitama. Ettevõttes praktiseerimine meistrite sõnul kutseeksamikis valmistumist ei toetata, kuna teoreetiline õppe on seotud konkreetse ehitusobjektiga ja õpilastele arvutamisülesandeid ja muid suuremat vastutust nõudvaid ülesandeid teha ei anta. Kutsekoolides saadakse üldjuhul vastav väljaõpe, et selli eksam sooritada.

Meistrite arvates on õppeedukuse indikaatoriks on esmalt erialale püsima jäämine. Korduvalt mainiti, et esmane on soov ja tahe õppida. Edukust valdkonnas kirjeldati ka meistri pädevuse või töökogemusega. Nimelt ollakse sageli kinni kitsas turunišis ja saadav praktikakogemus jääb ühekülgseks. Arvati, et sel juhul puudub ka meistril soov midagi juurde õppida, kuna turusituatsioon omakorda võimaldab vähemate oskustega hakkama saamist. Sama toetab meistrite sõnul ka kutseõpe koolis, kus nende kogemusel on õpetatud tehniliselt valesid töövõtteid või normidele mittevastavate kütteseadmete ehitamist. Ühe kooli puhul toodi välja ka nn süsteemivälisus – vastutav kutseõpetaja ei aktsepteeri kutsesüsteemi ja kehtivaid ehitusnorme.

Kaks isikut uuritavatest selgitasid, et põhjused, miks ei soovita praktikante õpetata, on seotud nii otseste kui kaudsete kuludega ja õpilaste sooviga pärast väljaõpet koheselt iseseisvalt tööle asuda. Probleemiks peeti ka õppepäeva pikkust. Üldiselt ollakse praktikantidega rahul, kuigi esineb erandeid, kus ollakse liiga aktiivsed või ei süveneta meistri õpetustesse, puudub analüüsioskus, mõned on laisad, varastatakse ja tarvitatakse liigselt alkoholi.

Poiss on väga asjalik, kuldsete kätega tüüp. Ja tuli naisterahvas ja mina mõtlesin, noh, kive tassima teda panna ei saa. Koristama teda panna on imelik, noh, koristama meie järgi. Andsin kellu kätte ja tuligi välja, et tegelikult sai hakkama küll. Väga hästi saavad hakkama (...) (Uuritav 2)

Peakategooria: Õpilane praktikal

Peakategooria kirjeldab kahes alakategoorias õpilaste arvamusi seoses praktika ja kutseõppega ning annab ülevaate nende töö- ja õpikogemusest pottsepatöö kutseõppe kontekstis.

Alakategooria: Õpilase rahulolu

Õpilaste arvates algab rahulolu meistri suhtumisest neisse. Kutsekoolides pakutava väljaõppe osas tõsteti esile õppematerjalide puudust. Ettevõttepraktikal seevastu kirjeldati tööde ühekülsust ja seda seoses praktika ajalise kestvusega, mille jooksul ei ole võimalik erinevaid töid teostada. Võrreldi kutsekoolide praktikaid ja ettevõttepraktikaid ning toodi välja kasutatavate ehitusmaterjalide puudus kutsekoolis, mis omakorda takistab õpilaste hinnangul õige väljaõppe saamist. Selgitati, et kui koolil on sponsor, võimaldatakse ka paremat praktikat.

(...) et muidu see läheb selle materjaliga, aga meil seda materjali ei ole, siis me teeme teistsuguse materjaliga. Muidu ehitatakse ahi šamottkividest, aga meil šamottkive ei ole, siis lõika seal 5 x 10 prussid juppideks ja tee sellest. (Uuritav 1)

Uuritavad vastasid, et õpilaselt oodatakse mingisuguseid konkreetseid oskusi peale lihtsamate tööde. Sageli ei usaldata praktikante iseseisvale tööle ja ebakindlana tunnevad end ka praktikandid ise. Põhjusena tuuakse väljaõppe erinevused koolis ja praktikakohas. Intervjueeritavad rõhutasid vajadust põhjalikuma baaskursuse järele, mis annaks põhilised teadmised nii kütteseadmetest kui tuleohutusest. Lisaks töid uuritavad välja kolm suuremat probleemi, mis motivatsiooni mõjutavad – praktika rahastamine, praktikakoha leidmine ja vähene tegevus. Neist rahastamine on teravaim, sest selli kutsega majandustegevust iseseisvalt osutada ei ole lubatud ja hakkama saamine on tugevasti pärsitud.

See on üks paras peavalu, ega eriti ei taheta, peab olema tutvusi või tahab saatus, et sa saaksid omale praktika koha ettevõttes. (...). Tegevust võib vähe olla. (Uuritav 8)

Alakategooria: Õpilase taust

Alakategooria tingimustele vastas kaks uuritavat. Uuritav A on läbinud pottsepa baaskursuse ja korstnapühkija baaskursuse. Lisaks on õppinud muid erialasid. Koolitussoovina nähakse eelkõige erialaga seonduvat. Uuritav 1 on läbinud 4 aastase keraamiku ja ahikütte inseneri baaskursuse Austrias ning lisaks läbinud mitmeid

täiendkoolitusi Eestis. Võimalusel soovib uuritav õppida sarnaselt eelmise vastanuga nüüdisaegseid tehnoloogiaid. Lisas 7 on toodud nende vanus, töökogemus ja omandatud kutsed. Lisaks kirjeldavad uuritavad oma koolituskogemusi ja koolitussoove.

Tulemusi kokku võttes selgus, et kuigi uuritavaid isikuid iseloomustasid valimi eripärade tõttu erinev töökogemus, kutse ja õpikogemus, kirjeldati valdkondlikke probleeme üldjoontes väga sarnaselt. Toodi välja kutsevaldkonna rahastamisega seotud probleemid, kutseõppe korralduslikud probleemid ja huvitatud osapoolte vähene koostöö. Üksmeelselt oldi seisukohal, et peamine õpe peaks toimuma töökohal ja selleks vajavad toetusi nii koolid, praktikandid kui ettevõtted.

Arutelu

Käesolevas peatükis arutletakse uurimistulemuste üle, sõnastatakse järeldused ja soovitused ning uuringu piirangud. Uuritavad isikud kirjeldasid intervjuudes oma kogemusi seoses pottseppade kutseõppega ja tegid omapoolseid ettepanekkuid kutseõppe kvaliteedi parandamiseks.

Esimese uurimisküsimusega uuriti intervjuueeritavate kogemusi seoses pottseppade kutsealase ettevalmistusega kutsekoolides ja ettevõtetes. Uurimistulemused näitasid, et kogemused olid sarnased, sõltumata uuritava rollist. Küll aga ilmnesid suured erinevused uuritavate kutsealase ettevalmistuse osas, mis sõltusid nii õppimise ajast kui asukohariigist. Kogemusena kirjeldasid uuritavad enda isiklikke õpi- ja töökogemusi, samuti kirjeldati juhendamise- ja õpetamiskogemusi.

Uuritavate kirjeldused kattusid suures osas varasemate sarnaste uuringute tulemustega ja eelkõige parandusettepanekute osas, tuues välja mõju tööhõivele (Narusk, 2016), töötava inimese motiveeritusele ja kaasatusele (Field et al., 2009). Probleemistiku kirjeldamisel kattusid uuritavate arvamused samuti varasemate uuringute tulemustega. Kirjeldati ressursi puudust, juhendajate vähest või puuduvat ettevalmistust, info puudust ja vähest koostööd huvitatud osapoolte vahel (Eesti hariduse ja ..., 2015; Puolokainen et al, 2016). Praktikate juhendamiskogemuse kirjeldamisel lahknesid arvamused varasemate uuringute tulemustest, näiteks ühiskondlik lisandväärtus ja reaalne tööpanus tööandjatele (Field, Hoeckel, Kis, & Kuczera, 2009). Probleem seisneb uuritavate hinnangul selles, et halva tasemeõppe tõttu kulub ettevõttes aeg ümberkoolitamiseks, mitte lisandväärtuse loomiseks. Sellest omakorda sõltub ka tööhõive, kuna ettevõtjatest meistrid ei ole huvitatud praktikandiga töösuhte loomisest.

Uurimistulemustest selgus, et kutseala arengu eest peaksid seisma uuritavate arvates nii tegutsevad pottsepad, kutseühingud, kutsekoolid, kutseandja, üksikisikud ja haridusministeerium. Sama kinnitavad ka näiteks Nestor ja Nurmela (2013) uuringus *Kutseharidus ja muutuv tööturg*, seostades koostöövajadust väljakutsega, mida tekitab töö kõrvalt koolitamine. Uuritavate arvates on määrava tähtsusega koostöö algatus ja huvigruppide kaasatus, mis algab inimesest endast ja mis määrab kogu tööalase karjääri – see on inimese isiklik huvi, mis on seotud nii tegevuse meeldivuse kui selle tulemi väärtustamisega, mida kinnitab oma uuringutega ka Brophy (2010).

Valdkonna seadusandliku regulatsiooni suhtes olid uuritavad kriitilised, tuues välja seaduste ja mõjutusvahendite omavahelise ebakõla. Põhjendusena selgitati, et seadused ja normid on loodud, kuid nende täitmist ei kontrollita ning rikkumisi ei karistata või karistatakse viisil, mille mõju ei taga käitumise muutumist. Oletatakse, et mõjutusvahendite puudumine soodustab ka kutseta või mitteametlikult töötamist, mis soodustab turul ebaausat konkurentsi. Kutsenõue on kehtestatud 2012. aastal Tuleohutuse seaduse lisaga (Tuleohutuse seadus, 2010). Antud seisukohta ei saa autor kinnitada ega ümber lükata, kuna vastavasisulisi uuringuid tehtud ei ole. Küttesüsteemide standardiseerimise ja sellega seotud seadusandlusega seoses pöörati tähelepanu ka riigi poolt teostatavatele muudatustele, mille sisu ei jõua asjasse puutuvate isikuteni. Uuritavate hinnangul on vajalik liita seadusandlik pool kutseõppe kohustusliku osaga. Kutseõppe osana näevad pottsepad ka kutsestandarditega nõutud kompetentside arendamist, kuid see ei peaks nende hinnangul olema kohustusliku väljaõppe osa. Pigem soovitakse, et oleks korraldatud vajadustele vastav koolituste süsteem, mis on kooskõlas valdkonna arengutega. Antud seisukohta toetavad oma uuringuga Puolokainen jt., (2016), kes soovitavad töökohapõhise õppe jagamist tasemekoolituse ja täiendkoolituse mudeliteks.

Meistrite puhul toodi välja, et teatud kvalifikatsioon või staatus eeldab võimet ise koolitusi otsida. Samas kirjeldasid meistrid kutseraamistikku ja kutseregistrit kui arusaamatut ja liialt keerulist süsteemi, mille sisu ei mõista ei spetsialistid ega tavatarbijad. Antud asjaolu viitab uurimistöö autori hinnangul esmalt puudusele kutseõppes, mille sisu üks osa peaks olema kutsesüsteemi selgitamine. Teiseks probleemiks on antud kontekstis riigi, kutseandja või kutseliitude roll, mis toob esile kolmanda aspektina teavitamise. Vähest info liikumist nägid probleemina mitmed uuritavad ja ühe põhjusena toodi välja asjaolu, et pottsepad ei osale aktiivselt kutseliitude tegevuses. Lisaks leiti, et organisatsioonitasandil on infosulg ja isikute vahel suhtlemistõkked, mis on tingitud peamiselt kutseliidu ühesuunalisest tegevusest.

Sama tendentsi toetab uuritavate hinnangul ka turusituatsioon, mis võimaldab töötamist kitsal erialal ning ei soodusta ka täiendkoolitustel osalemist. Samas tõdeti, et pottsepad ei osale aktiivselt täiendkoolitustel. Pottseppmeister, tase 5 kutsestandard kirjeldab kutset läbivate kompetentsidena nii enesearendamist, elukestva õppe protsessis osalemist, juhendamist, õpetamist ja kutse-eetika põhimõtete järgimist (Kutsestandard Pottseppmeister, ...; 2014).

Üldiselt soovivad kõik uuritavad osaleda täiendkoolitustel, kuid neid ei korraldata piisavalt sageli või korraldatakse liiga kitsale sihtrühmale. Professionaalsetele pottseppadele piisavalt koolitusi ei korraldata. Lisaks toodi välja, et teenuse pakkumine hõlmab tegelikkuses rohkem valdkondi kui ainult käsitööoskuste arendamine ja tänapäeval sellist ettevalmistust ei pakuta, et väljaõppe läbinud isik suudaks töötada väikeettevõtjana, mis on valdkonnas levinuim ettevõtlusvorm (Äriregister, 2019). Probleemiks peetakse ka täiendkoolituste ajalist kestvust ja koolituskoha valikut. Oma asukohast kaugemal olevad koolitused kestavad sageli liiga kaua, tekitades suuremat kulu.

Meistrite hinnangul vajatakse lisaks otseselt eriala kutseeksamiga seotud koolitustele enam intellektuaalset arengut toetavaid ja turu situatsioonile vastavaid koolitusi, sh küttesüsteemide ja ahikütte arengusuundade kohta. Meistrite endi vajaduste puhul toodi välja ka vähene või puuduv juhendamiskogemus, mis võib olla praktika läbiviimisel takistavaks teguriks, ettevõtete juhendajate hinnangud ühtivad ka varasemate uuringutega, kus on välja toodud täiendkoolituste vajadus seoses nii uute materjalide, tehnoloogiate kui pedagoogiliste teadmiste osas (Luhtaru, & Ode, 2017; Männiksaar, 2017). Toodi välja, et kutsesüsteemi osapoolte vahelise nõrga koostöö tõttu ei ole kaardistatud koolitusturu tegelikke vajadusi ja korraldatavad koolitused katavad väikese osa vajalikust mahust. Teisest küljest viidati baaskoolituste mahule, mille tulemusena paisatakse turule rohkem pottseppasid, kui tegelikkuses vajatakse ja siingi räägivad asjasse puutuvad isikud vajadusest kaardistada tegelikke vajadusi. Seda vajadust toetatakse väitega, et sageli siirduvad baaskoolituse läbinud isikud tööturule mitteametlikult töötama, soodustades ebaausa konkurentsi teket. Töökohapõhise täiendkoolituse mudeli rakendamine lähtuks siinkohal ettevõtete vajadustest ja toetaks eelneva töökogemusega õppija vajadusi (Puolokainen et al., 2016).

Ettevõtjate ja meistrite hinnangul ei sobi kutseõppe rahastamise meetodiks pearaha süsteem, kuna selle kaudu võetakse õppima kõik soovijad, sealhulgas ka sobimatute omadustega isikud. Üldiselt ei pooldata erivajadustega õppijate koolitamist teatud erialadel, sest nõuded läbivatele kompetentsidele ning hea füüsilise vormi olemasolu ei pruugi olla saavutatavad. Lisaks sobimatu kaadri sissevoolule seostati pearahasüsteemi rahaliste

vahendite raiskamisega, kuna kutseõppe läbinutest väike osa suundub samale erialale tööle. Koolide puhul seati sel juhul prioriteediks raha teenimine, mitte õpetamine, sest pearahasüsteem ei too ühiskonnale kasu. Siinkohal kattub uuritavate üldine arvamus varasemate uuringute tulemustega, kus töökohapõhise õppe eelisena nähaksegi vastupidiselt pearahasüsteemile koolituste sisu vastavust tööandjate vajadustele (Puolokainen et al., 2016), ühiskondlikku lisandväärtust ja reaalselt tööpanust (Field, Hoeckel, Kis, & Kuczera, 2009).

Samas ei sõltu uuritavate hinnangul kutseõppe kvaliteet ainult rahastamise skeemist, vaid ka õpetajate valikust ning hindamise süsteemist. Uuringus läbiviidud intervjuudes kirjeldati üht juhtumit, kus pottseppade baasõpet korraldavas koolis käsitletakse teemat aegunud arusaamade järgi ja kutseõpetaja erialane ettevalmistus ei vasta õppurite ootustele. Kursuse lõppedes vajavad õpilased põhjalikku ümberõpet (Uuritav V). Üheks peamiseks indikaatoriks õppekvaliteedi hindamisel näevad uuritavad kutseeksami sooritamist. 2017/2018. aastal lõpetas pottsepp-selli kursused kutseeksami positiivse sooritusega 30 isikut 82st (Haridussilm, 2019). Kuna kutseandjate esindajate hinnangul ei ole kutseeksami sooritamine tehniliselt raske nende korraldamise riikliku alarahastamise tõttu (uuritav H), leiab uurimistöö autor, toetudes Ruul, Entson, & Topaasia (2015) uuringule, et küsimus taandub ikkagi kutsekoolis korraldatavate kursuste kvaliteedile.

Kui vaadata tänast olukorda läbi ettevõtja pilgu, hindavad uuritavad olukorda kutseõppes keeruliseks. Kutsekooli partnerina toimub osa praktilisest väljaõppest ettevõttes. Uuritavad, kes on ka ettevõtjad, peavad praktikandi koolitamist rahaliselt ja ajaliselt kulukaks. Ettevõtjad kardavad, et pärast praktikat, mille jooksul on tehtud teatud investering, läheb õpilane iseseisvalt tööle või teise ettevõttesse. Kui iseseisev töö eeldab mentorlust vähemalt kahe esimese tegutsemise aasta jooksul (Kutse andmise ..., 2018), siis teise ettevõttesse minekut see ei takista. Ettevõtjatest meistrid leiavad, et praktikandi kaotamine suurendab kulukust. Lisaks leiti, et praktikantide tasustamine ei saa olla võrdne riiklike töötasudega, sest väikeettevõtteks tegutsetakse sageli üksi, mis omakorda suurendab majanduslikke riske. Siinkohal soovitakse, et rakendatakse riiklikke toetusi praktikate korraldamisel väikeettevõtetele. Sama seisukohta toetab uuring „*Praktika ja töökohapõhise õppevormi kitsaskohtade ja arendusvaldkondade analüüs*“ (Luhtaru, & Ode, 2017).

Pakuti välja mitmeid ettepanekuid, et pottseppade kutseõppe kvaliteeti tõsta. Esimene ettepanek oli küttesüsteemide kaardistamine, mis võimaldab hankida huvigruppidel ametlikku statistikat küttesüsteemide kohta, sh hinnata nende seisukorda ja muid asjaolusid. Peamiste kasuteguritena nähti lihtsamat võimalust riigi poolt nõuda kohustuslikku dokumentatsiooni ja

kutse olemasolu majandustegevusena teenust pakkuvatelt isikutelt. Küttesüsteemide kaardistamisele lisaks pakuti välja, et riiklik koolitustellimus õppekohtade loomiseks peab sündima koostöös kutseliitude ja kutseandjaga, et see oleks kooskõlas tööturu reaalsete vajadustega. Nii küttesüsteemide kaardistamine kui tihedam koostöö riigi ja erasektori vahel võimaldavad pottseppade hinnangul saada paremat tagasisidet kutseõppe sisu ja kvaliteedi kohta. Täna on teada, et 2018. aastal algatas ka Päästeamet Tuleohutuse seaduse muutmise, et vähendada vingugaasisurmade arvu. Seoses sellega muutub kohustuslikuks ahikütttega hoonetes vingugaasianduri olemasolu ja alates 2020. aasta 1. jaanuarist käivitatakse küttesüsteemide register (Päästeameti aastaraamat ..., 2018).

Kohustusliku baaskursuse jooksul peaksid õpilased omandama uuritavate hinnangul sellised teadmised ja oskused, mis võimaldaksid alustada praktilise tööga ettevõttes viisil, mis ei vaja hilisemat ümberõpet, siinjuures eeldatakse, et tulevikus on pottseppade väljaõpe täielikult töökohapõhine. See tähendab, et koolituse sisu peab vastama reaalsetele vajadustele. Lisaks leiti, et kohustuslik õpe peab sisaldama ka seaduste ja normide (ehitus- ja tuleohutusnormide) tundmist. Seega peaks riiklik koolitustellimus tekkima koostöös kutseandja ja erialaliitudega, et põhiõpe ja täiendõpe oleks vastav reaalsetele vajadustele. Õppeprotsessi tulemina oodatakse inimese intellektuaalset arengut ja oskust majandada väikeettevõtet.

Väga oluliseks peeti kutsekvalifikatsiooniraamistiku selgust ja kutseregistri lihtsust. Lisaks selgusele ja lihtsusele pidasid uuritavad tähtsaks info jagamist ja teavitamist. Aktiivsemal ettevõtjal on info saamine suhteliselt lihtne, näiteks uurimistöö autori ettevõtte osaleb SA Eesti Standardikeskuse monitooringus, mis on tellitud standardite automatiseeritud jälgimine interneti vahendusel. Bakalaureusetöö autori teada saavad taolist tagasisidet ka kutseliitude liikmed.

Ühe probleemina tõusis üles ka kaitstud kutsekvalifikatsiooni ajaline kehtivus, mis uuringus osalenute arvates võiks olla pikem kui seni. Pigem soovitakse näha tõhusamat koolitussüsteemi ja uurimistöö autor näeb siin võimalust lahendada ka kutseeksami riikliku rahastuse küsimus. Kutsekvalifikatsiooni pikem ajaline kestvus ja ainepunktipõhine täiendkoolituste süsteem võimaldaks oluliselt rahalisi vahendeid säästa ning teisest küljest mõjutada huvitatud isikuid osalema elukestva õppe pidevas protsessis.

Kogu valdkondliku probleemistiku võtmeküsimuseks võib pidada koostööd huvitatud osapoolte vahel (Kutseharidusprogramm ..., 2017; Nestor, & Nurmela, 2013; Puolokainen et al., 2016), mida tänasel päeval hinnatakse väga puudulikuks. Küsimus puudutab nii

tööjõuvajaduse selgitamist, uuenevate normide ja seaduste tundmist, õppekavade arendamist ja paindlikkust ning kutsehariduse rahastamist. Kutseõppe kvaliteet taandub paljuskki sellele, milliseks kujuneb praktika ja siinjuures näevad uuritavad isikud ja uurimistöö autor ainuõige lahendusena pottsepatööde valdkonnas töökohapõhise õppe rakendamist ning suuremat riiklikku toetust väikeettevõtetele, et parandada nende võimekust praktikaid läbi viia ning kaasata ja motiveerida neid osalema kutseõppe arengus (Eesti hariduse ja ..., 2015; Puolokainen et al, 2016).

Bakalaureusetöö piirangutena võib esile tuua mitu aspekti. Alustuseks uurimistöö autori vähene kogemus intervjuerijana. Teiseks piiranguks on valimi väiksus, mis ei pruugi kajastada kõikide huvigruppide arvamusi (Johnson & Christensen; 2012). Kolmandaks piiranguks on intervjuerija roll andmete tõlgendamisel, kuna küsimustest arusaamine ja nende tõlgendamine sõltub inimestest (Õunapuu, 2014). Kuna töö autor on valdkonnaga isiklikult tuttav, püüti selle mõju teadlikult vähendada.

Bakalaureusetöö praktilise väärtusena näeb käesoleva töö autor pottseppade kutseõpet puudutavate probleemide ja võimalike lahenduste kajastamist, mida autori andmetel seni Eestis tehtud ei ole. Kuigi uurimistöö valim oli väike, püüti kaasata võimalikult erineva tausta ja kogemusega isikuid, et luua terviklikum arusaam valdkondlikest probleemidest ja leida mitmekesisemad lahendused kirjeldatud probleemidele nii ettevõtetele kui kutsekoolidele. Suure väärtusena näeb uurimistöö autor ka isiklikku uurimiskogemust ja teadustöö koostamise kogemust.

Edaspidised uuringud võiksid keskenduda eelkõige töökohapõhiste kutseõppemudelite rakendamise uurimisele eesmärgiga rakendada töökohapõhist kutseõpet laiemalt.

Tänuõnad

Suur tänu juhendajale Katrin Saksile, kellel jagus kannatust teekond lõpuni käia. Samuti tänan Liina Leppa ja oma kursust toetava suhtumise ja sõpru kaasabi eest uurimismaterjali kogumisel. Eriline tänu oma abikaasale uurimistöö õigekeele kontrollimise ja andmeanalüüsil osutatud abi eest.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Marek Ollino, 21.05.2019.

Kasutatud kirjandus

Alumäe, T., Tilk, O., & Asadullah (2018). Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech. In K. Muischnek, & K. Müürisep (Eds.), *Human Language Technologies – The Baltic Perspective*, 307, 1–8.

Ashforth, B. E., Saks, A. M. (1996). Socialization Tactics: Longitudinal Effects On Newcomer Adjustment. *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 1, pp. 149-178. URL:
https://www.researchgate.net/profile/Blake_Ashforth/publication/247564977_Socialization_Tactics_Longitudinal_Effects_on_Newcomer_Adjustment/links/543ee24b0cf21c84f23cc74c/Socialization-Tactics-Longitudinal-Effects-on-Newcomer-Adjustment.pdf

Atzbach, R. (2012). “The Stube: Constructive Evidence for the Concept of a Smoke-Free Heated Living Room between the Alps and Southern Scandinavia. In R. Garvai, A. Guillerme, V. Vègreand, & J. Sakarovitch (Eds.), *Nuts & Bolts of Construction History* (pp. 269–72). Paris: Editions A. & J. Picard

Becker, Gary S. (1994). *Human capital revisited. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition)*, 15–28. The University of Chicago Press.

Brophy, J. (2010). *Kuidas õpilasi motiveerida*. Motivating students to learn. 3rd ed. London: Taylor & Francis Group LLC.

Cedefop (2017). *Eesti kutseharidus: lühiülevaade*. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. <http://dx.doi.org/10.2801/63570>.

Eesti keeletehnoloogia (s.a) 2017. *a tulemused*. Külastatud aadressil <https://www.keeletehnoloogia.ee/et/ekt-projektid/konetuvastus-2/2017-a-tulemused>.

Eetikaveeb (s.a.). *Teadustöö eetika*. Külastatud aadressil <https://www.eetika.ee/et/teaduseetika/teadustoo>.

Ehitusseadustik (2015). *Riigi Teataja I 05.03.2015, 1*. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/105032015001?leiaKehtiv>.

Esna, O. (2008, 1. juuli). Pärnu ajalooline jõeäärne: Conzed ja Kontse-alune. *Pärnu Postimees*, lk 11.

Erialad ja õppekavad (2017/2018), (2017). Külastatud aadressil <http://www.kutseharidus.ee/oppimisvoimalused/erialad-ja-oppekavad/>.

Field, S., Hoeckel, K., Kis, V., & Kuczera, M. (2009). *OECD Reviews of Vocational Education and Training - Learning for Jobs*. OECD.

Gagliano, A., Liuzzo, M., Marganic, G., & Pettinato, W. (2017). Thermo-hygrometric behaviour of Roman thermal buildings: the “Indirizzo” Baths of Catania (Sicily). *Energy and Buildings*, 38, 704-715.

Graves, A. (2002). *Tiles and Tilework of Europe*. London: V&A Publications.

Haridus- ja Teadusministeerium (2017). *Kutseharidusprogramm 2017-2020*.
Külastatud aadressil <https://www.hm.ee/et/kutseharidusprogramm>.

Haridussilm (2019). Külastatud aadressil http://klikview-pub.hm.ee/QvAJAXZfc/opendoc_hm.htm?document=htm_avalik.qvw&host=QVS@klikview-pub&anonymous=true.

Jalas, R. (2018). *Kasutuses ja osaliselt kasutuses hoonete tulekahjud 2017. aastal*. Päästeamet: Tuleohutusjärelvalve osakond.

Johnson, B. & Christensen, L. (2012). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.

Kutse andmise kord pottsepa kutsetele (2018). *Ehituse, Kinnisvara ja Geomaatika Kutsenõukogu*. 31.12.2018 otsusega nr 19.

Kutseharidusstandard (2013). *Riigi Teataja I 2013, 13, 130*. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/116072016008?leiaKehtiv>.

Kutsestandard Pottseppmeister, Tase 5 (2014). *Ehituse, kinnisvara ja geomaatika kutsenõukogu, otsus nr. 28 17.02.2014*. Külastatud aadressil <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10509189>.

Ladva, A. (2012). *Ahjude termograafiline vaatlus eksperthinnangu eesmärgil*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Eesti Maaülikool.

Leetsaar, J. (1999). *Ühistegevuse areng ja periood Eestis. Konspektiivne ülevaade*. Tallinn: Eesti Ühistegelise Liit.

Luhtaru, R., Ode, M. (2017). *Praktika ja töökohapõhise õppevormi kitsaskohtade ja arendusvaldkondade analüüs*. Külastatud aadressil http://ekka.archimedes.ee/wp-content/uploads/Praktika_ja_tookohapohise_oppevormi_kitsaskohtade_jaarendusvaldkondade_analuus.pdf.

Mänd, A. (2005). Suurgildi liikmeskonnast ja kaupmehe sotsiaalsest karjäärast hiliskeskajees Tallinnas. *Acta Historica Tallinnensia*, 9, 165-184.

Melesk, K., Koppel, K., Michelson, A. (2017). *Töökohapõhise õppe läbiviimise maksumus ja tasuvus tööandjale*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

MTÜ Eesti pottsepad (2018). *Kutse andmine*. Külastatud aadressil <http://www.pottsepad.ee/kutse-andmine/>.

Männiksaar, M. (2017). *Ettevõttepoolsete juhendajate valmisolek ja pädevused õpipoisi juhendamisel töökohapõhises õppes*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.

Narusk, C. (2016). *Kutsehariduse vastavus tööturule erinevate Euroopa riikide näitel*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool: Tartu.

Nestor, M., Nurmela, K. (2013). *Kutseharidus ja muutuv tööturg*. Tööandjate uuringu lõpparuanne. Poliitikauuringute Keskus Praxis: Tallinn.

Ojaste, H. (2017). *Mida peaksin teadma reheahjust, omanikuna*. Ettekanne. Tallinn: Eesti Vabaõhumuuseum, Maaarhitektuuri Keskus.

Pounds, Norman John Greville. (2005). *The Medieval City*. Santa Barbara: Greenwood Publishing Group.

Prööm, R., Riives, H., Talts, A., & Tibar, A. (1998). *Eesti tehnikaartiklid 1936-1940*. Tallinna Ülikooli raamatukogu töid B1.

Puolokainen, T., Kaunismaa, I., Sammul, M., Nutt, N., Themass, A., Aksen, M., & Themass, E. (2016). *Töökohapõhise õppe korraldusmudelite rakendamine kutsehariduses*. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskuses RAKE: Tartu.

Päästeamet (2013). *Hoonetele kasutus- ja ehitusloa andmisest keeldumise põhjused*. Külastatud aadressil <https://www.rescue.ee/et/paasteamet/statistika/hoonetulekahjud.html>.

Päästeamet (2018). *Päästeameti aastaraamat 2018*. Tallinn: Ecoprint AS.

Rannu, J. (1983). *Mineviku Tallinn*. Tallinn: Perioodika.

Ruul, K., Entson, A., Topaasia, L. (2015). *Õpipoisiõppes tööandjatele*. Haridus- ja Teadusministeerium.

Taormina, R. J. (2004). *Convergent validation of two measures of organizational socialization*. International Journal of Human Resource Management, 15(1):76-94. Great Britain: Routledge Journals.

Tartu Ülikool (s.a). *Valimi koostamise meetodid*. Külastatud aadressil https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/27764/valimi_koostamise_meetodid.html.

Tikerpuu, M. (2017). *Õppimist võimaldavad tegurid kutseõppe töökohapõhises õppevormis*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.

Tuleohutuse seadus (2010). *Riigi Teataja I 2010, 24, 116*. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/13314859?leiaKehtiv>.

Tvauri, A. (2008). *Õhkküte keskaegses Viljandis ja mujal Eestis*. Külastatud aadressil http://www.oldschool.ee/img/portfolio/voldikud/kerishypokausti_kujunemine.pdf.

Tööandjate Keskliit (2015). *Eesti hariduse ja tööturu vajaduste kokkusobitamine*. Tallinn.

Tööandjate Keskliit (s.a.). *Õpipoisiõpe*. Külastatud aadressil <https://www.employers.ee/algatused/opipoisiope-ehk-tookohapohine-ope/>.

Vahtramäe, A., Sikk, J., Kaldma, M., Reva, E., Koit, K., Varendi, M. (2011). *Praktika kõrgkoolis*. Tartu: SA Archimedes.

Veski, A. (1988). *Ahjud, pliidad, kaminad*. Tallinn: Valgus.

Vilgats, K. (2013, 29. aug.). Pärnu artellid esimesel punasel aastal. *Pärnu Postimees*, lk 6.

Õunapuu, L. (2014) Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu Ülikool. E-õpik.

Äriregistri Teabesüsteem (2019). *Äriregister*. Külastatud aadressil: <https://ariregister.rik.ee/index?lang=est#>.

Lisa 1: Intervjuu kava

Minu bakalaureuseöö eesmärk on selgitada välja, millised on pottseppade kutseõppe arendusvõimalused, et tõsta nii pottsepa eriala kutseõppe kvaliteeti kui üleüldist pottsepatööde ehituskvaliteeti, ning anda soovitusi pottseppade töökohapõhise õppe rakendamiseks kutsekoolidele ja ettevõtetele.

Käesoleva tööga on tõstatatud kaks uurimisküsimust:

1. Milline on pottseppade erialane ettevalmistus kutsekoolides ja ettevõtetes ja mil määral rakendatakse Eesti kutsekoolide pottseppade erialase ettevalmistuse juures töökohapõhist õpet praktiseerivate pottseppade hinnangul?
2. Millised on töökohapõhise õppevormi eelised ja puudused pottseppade kutseõppes praktiseerivate pottseppade hinnangul

Intervjuu kestab umbes pool tundi. Koosneb see kolmest osast – esimeses osas tutvustab intervjuueeritav ennast ja oma tausta, teises osas räägime töökohapõhisest õppes pottseppade kutseõppe kontekstis ja kolmandas osas räägime kutseõppe kontekstis pottsepatöö hetkeseisust ja selle arendamise väljakutsetest.

Intervjuu on konfidentsiaalne ja see salvestatakse. Pärast intervjuud on soovi korral võimalus tutvuda transkriptsiooniga.

1. Taustaandmed

- 1.1. Vanus
- 1.2. Sugu
- 1.3. Erialane staaž
- 1.4. Mis seob sind pottseppade kutsevaldkonnaga?

2. Põhiküsimused

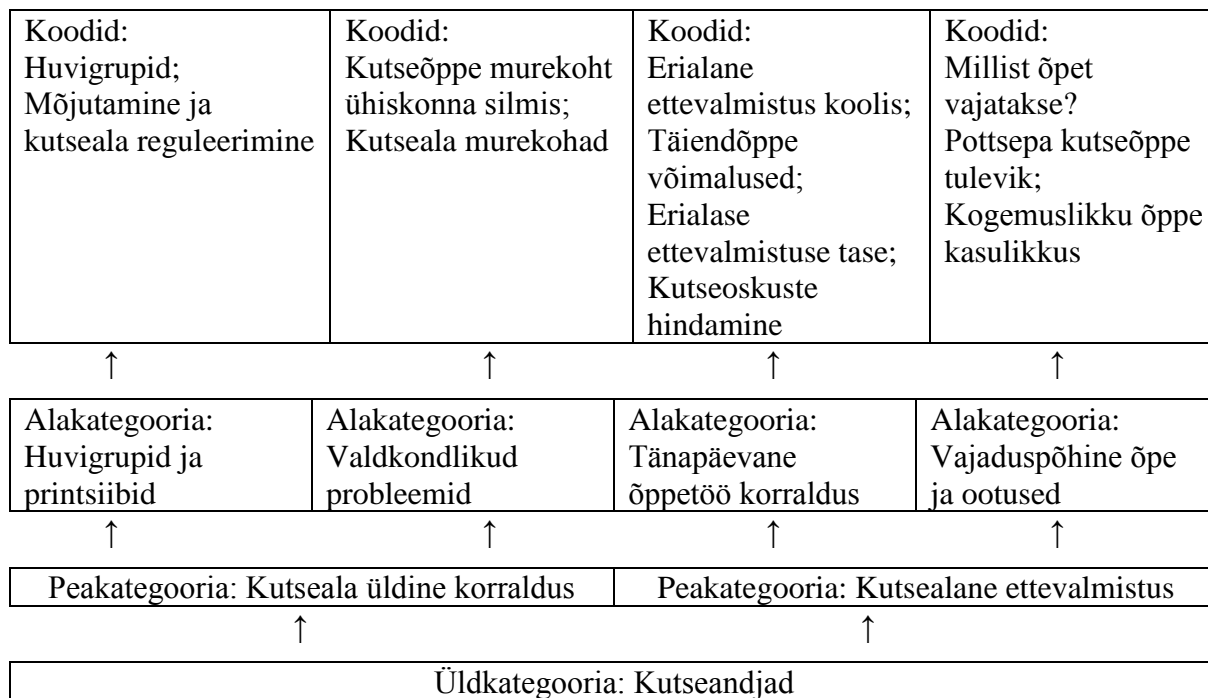
- 2.1. Milline on pottseppade erialane ettevalmistus kutsekoolides sinu hinnangul? Kirjelda.
- 2.2. Millised on pottseppade täiendõppe võimalused Eestis või mujal Euroopas/maailmas? Kirjelda palun.
- 2.3. Kas ja milliste koolitustega oled ise kokku puutunud?

- 2.4. Kas on midagi, mida soovite juurde õppida, end täiendada või millest tunnevad puudust kolleegid?
 - 2.5. Mil määral rakendatakse teie hinnangul Eesti kutsekoolide pottseppade erialase ettevalmistuse juures töökohapõhist õpet?
 - 2.6. Milles üldse seisneb sinu arvates töökohapõhine õpe?
 - 2.7. Millised on töökohapõhise õppe eelised ja puudused?
 - 2.8. Milline on pottseppade erialane ettevalmistus ettevõtetes? Kirjelda (mida oodatakse kutseõppurilt, mida temale õpetatakse?
 - 2.9. Miks ei ole meistrid rahul õpilastega (või on vastupidi)?
 - 2.9.1. Kas koolist tulnuna on neil piisavalt teadmisi ja oskusi, et iseseisvalt tööd teha?
 - 2.9.2. Kas nad vajavad ka teatud ümberõpet?
 - 2.9.3. Milliseid probleeme on esinenud?
 - 2.9.4. Milliseid lahendusi sa pakud esinenud probleemidele?
 - 2.10. Kas praktikat pakkuv ettevõtte on valmis juhendamiseks või ajamahukamaks tööks õpipoisiga?
 - 2.11. Kuidas hindad praktiseerivate meistrite teadmisi ja oskusi seoses juhendamisega? Kuidas on lood sinu teadmistega juhendamise osas?
 - 2.12. Milliseid probleeme esineb seoses praktikate läbiviimise ja juhendamisega?
 - 2.13. Kuidas neid lahendada võiks?
3. Lisaks
- 3.1. Milliseid probleeme esineb teie arvates pottseppade kutseõppes? Kas neid probleeme näitab kuidagi ka .. no näiteks kutseeksamite sooritus või on mõni muu asjaolu, mis viitab probleemidele? Mis on indikaatoriks, n.-õ. punaseks tuleks?
 - 3.2. Millised võiksid lahendused olla?
 - 3.3. Kui mõelda üleüldiselt valdkonna arengule, siis millisena näed pottseppade kutseõpet? Kelle poolt on või võiks olla initsiatiiv pottseppade kutseõppe arendamiseks, kooli poolt või omaalgatuslik? Või peaks seda keegi kolmas pool korraldama? Kuidas?
 - 3.4. Millist rolli näete siin kutseühingutel, koolidel, üksikisikutel?
 - 3.5. Kas on veel midagi lisada? Midagi soovitada tulevastele õppuritele?

Lisa 2: Intervjueeritavate taustaandmed

Nr	Pseudonüüm	Vanus	Sugu	Töö-kogemus (a)	Roll		
					Õpetaja	Meister	Õpilane
1	1	41	M	5			x
2	2	51	M	5		x	
3	3	67	M	31		x	
4	4	44	M	19	x	x	
5	5	55	M	9		x	
6	6	40	M	11	x	x	
7	7	42	M	11	x	x	
8	8	36	M	1			x

Lisa 3. Kategooriate moodustumine käsitsi kodeerimisel



Lisa 4. Kategooriate moodustumine programmis QCAmap kodeerimisel.

The screenshot displays the QCAmap web application interface. The browser address bar shows the URL: <https://www.qcmap.org/Coding?projectId=22665&questionId=35360>. The interface is divided into a left sidebar and a main content area.

Left Sidebar:

- QCMap** (Back to the project)
- You are in coding mode!**
- Research Question**
 - Milline on pottseppade erialane ettevalmistus kutsekoolides ja ettevõtetes ja mil määral rakendatakse Eesti kutsekoolide pottseppade erialase ettevalmistuse juures toekohapõhist õpet praktiseerivate pottseppade arvates?
- It's time for a revision!** (Please check your category system and coding units. [Revision done](#))
- Content analytical technique**
 - Inductive Category Formation
- Category definition**
 - none
- Level of abstraction**
 - none

Main Content Area:

The main area displays a text document with Estonian text. The text is partially obscured by a large, semi-transparent watermark reading "KUTSEKOOLID". The text appears to be a transcript of a discussion or interview, mentioning topics like "kutsealane ettevalmistus" (vocational training) and "töökohapõhine õpe" (workplace-based learning). The text is organized into paragraphs, with some lines highlighted in yellow.

Right Sidebar:

- A small panel labeled "B22" contains the text "kutseoskuste hindamine" (assessment of skills) and a "delete" button.
- Below this, there are several small, overlapping panels labeled "B21" and "B22", each containing the text "kutseoskuste hindamine" and a "delete" button.

Lisa 5: Kutseõpetaja kogemusega meistri pädevus ja õpikogemus

Pseudonüüm	Vanus	Töökogemus	Kutse	Täiendkoolituse kogemus
4	44	19 aastat	Pottseppmeister-restauraator, tase 5	Konserveerimine-restaureerimine, EKA;, Nüüdisaegsed küttesüsteemid jms
6	41	11 aastat pottsepana, 10 aastat korstnapühkijana	Korstnapühkija-meister, tase 5. Tänapäevaks aegunud kutsed pottsepp III, täiskasvanute koolitaja, tase 5	Korstnapühkimine, pottsepatööd; tuleohutusspetsialist tase 5, Sisekaitseakadeemia
7	43	11 aastat	Pottseppmeister, tase 5	Pottsepatöödega seotud koolitused meistritele

Lisa 6: Meistri pädevus ja kogemus

Pseudonüüm	Vanus	Töökogemus	Kutse	Täiendkoolituse kogemus
2	51	5 aastat	Pottsepp, tase 4	Nüüdisaegsed küttesüsteemid, dokumenteerimine, eksamiks ettevalmistumine, joonestamine, tabelitöötlus, pedagoogika ja juhikoolitus
3	67	31 aastat	Pottsepp, tase 4	Nüüdisaegsed küttesüsteemid, dokumenteerimine, eksamiks ettevalmistumine
5	55	9 aastat	Pottsepp-meister, tase 5	Nüüdisaegsed küttesüsteemid, dokumenteerimine, eksamiks ettevalmistumine, plaatimine, üldehitus

Lisa 7: Õpilase taust

Pseudonüüm	Vanus	Töökogemus	Kutse
1	41	5 aastat, sh 3 aastat Austrias	Pottsepp 4, insener, keraamik
8	36	7-8 aastat	Pottsepp-sell, tase 3, korstnapühkija, tase 3

Lisa 8: Valdkondlikud probleemid

- puudub üleüldine ahikütte kaardistamine; võimaldab koostada ametlikku statistikat, avalik dokumendihaldus võimaldab nõuda dokumentatsiooni ja lihtsam nõuda kutse olemasolu;
- seaduste ja standardite muudatused ei jõua spetsialistini, oodatakse tõhusamat teavitust või monitooringut;
- liiga spetsiifiline või keeruline kutseregister, mille sisu on arusaamatu nii pottseppadele kui teenuse sihtturule;
- lihtinimesele keeruline kutsekvalifikatsioonide süsteem, ei mõisteta kutse tasemeid ja pädevusi, ei osata otsida vajalikku infot; vajalik on selgem, lihtsam ja arusaadavam süsteem nii tavakasutajale kui spetsialistile;
- must turg pottseppade tööturul; mitteametlikult ja kutseta isikute majandustegevuse piiramiseks mõjutusvahendite puudumine, pakuti lahendusena näiteks hangetel osalemise tõkestamist;
- turusituatsiooni tõttu ei ole uute oskuste ja teadmiste omandamine tingimata vajalik; samas on võimalik saada meistri kutse, kuigi teadmised ja oskused ei vasta ameti kutsestandardile;
- turu madalseis ja riikliku toe puudumine; kutseõppe kontekstis on õpipoisi aeg rahaliselt mittetasuv ja soodustab loobumist;
- pearaha süsteem kutsekoolide rahastamisel madaldab üldist kutseõppe kvaliteeti – motivatsioon teenida, mitte õpetada; pearahasüsteem on perspektiivitu ja ei too ühiskonnale kasu, koolitatakse rohkem, kui vajalik, vastu võetakse ka eeldusteta õpilased;
- vähe erialaseid koolitusi ja koolitused ei vasta vajadustele;
- puudub statistika reaalse koolitusvajaduse, kutseõppe sisu kvaliteedi kohta ja hilisemate tulemuste kohta seoses õppuri siirdumisega tööturule; leiti, et riiklik koolitustellimus koostatakse koostöös kutseandja ja erialaliitudega, et põhiõpe ja täiendõpe oleks vastav reaalsele vajadusele ning toimiks koostööpõhiselt;
- pottsepad ei osale aktiivselt kutseühingute tegevuses ja pottseppade üldine käitumistendents on vastuolus eetikakoodeksiga;
- organisatsiooni tasandil infosulg, suhtlemistõkked, ja liialt ühesuunaline tegevus (nt erinevate küttesüsteemide standardiseerimine)

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, _____ Marek Ollino _____,
(*autori nimi*)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

„Pottseppade kutsealane ettevalmistus eesti kutsekoolides ning soovitused kutsekoolidele ja ettevõtetele pottseppade töökohapõhise õppe rakendamiseks“,

mille juhendaja on teadur Katrin Saks,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Marek Ollino

21.05.2019